



International
Labour
Office
Geneva

**Segunda
Edição**

ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e igualdade de género

***ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras
e da igualdade de género***

Segunda edição

Organização Internacional do Trabalho

O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género

Copyright© Organização Internacional do Trabalho 2007

Primeira edição 2000

Segunda edição 2007

As Publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho gozam de direitos de autor, ao abrigo do Protocolo 2 da Convenção Universal dos Direitos de Autor. No entanto, podem ser reproduzidos pequenos excertos sem necessidade de autorização, desde que se indique a respectiva fonte. No que concerne aos direitos de reprodução, deve ser enviado um pedido para *ILO Publications* (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, ou através do e-mail: pubdroit@ilo.org.

O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género

978-92-2-823667-5 (print)

978-92-2-823668-2 (web pdf)

A edição original desta obra foi publicada pelo *Bureau* Internacional do Trabalho, Genebra, sob o título *ABC of women workers' rights and gender equality, ISBN 978-92-2-119622-8*

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

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

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

Impresso em Portugal

Índice

Prefácio	IX
Introdução: Normas de trabalho que promovem os direitos das mulheres trabalhadoras e a igualdade de género	1
1. Como utilizar este guia	1
2. Igualdade de género no mandato da OIT	4
3. Convenções e Recomendações internacionais do trabalho.	5
4. Igualdade de género, um direito humano fundamental	8
5. História da elaboração das normas de promoção dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género	10
6. Fontes legislativas sobre a igualdade de género: Normas internacionais do trabalho, legislação supranacional e nacional	13
7. Aplicação e execução a nível nacional	14
8. A elaboração de normas da OIT e outros meios de acção	16

A

Acção disciplinar	19
Acção positiva	19
Acesso ao emprego	22
Acidentes	24
Actividade económica	24
Administração do trabalho	25
Agregados familiares a cargo de mulheres	26
Agricultores e outros trabalhadores agrícolas	27
Alvaiade (pintura)	29
Análise e planeamento de género	29
Anúncios de ofertas de emprego	31
Aprendizagem ao longo da vida	32
Assédio moral	32

O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género

Assédio e pressão	32
Assédio sexual	33
Avaliação de desempenho	36
Avaliação e classificação do posto de trabalho	37

B

Benzeno	39
-------------------	----

C

Capacitação das mulheres	41
Centros de atendimento	41
Cessação de contrato de trabalho	41
Computadores.	41
Condições e prestações de emprego	44
Consulta tripartida	45
Cooperativas	47
Cuidados a idosos	49
Cumprimento do contrato	50

D

Definição de funções	51
Desemprego.	52
Desemprego estrutural.	52
Desenvolvimento de recursos humanos	54
Despedimento	55
Diálogo social	57
Discriminação.	59
Diversidade no trabalho	63
Divisão do trabalho	65
Duração do trabalho	67

E

Economia informal	69
Educação	72
Empreendedorismo de mulheres	73
Empregabilidade	76
Empregador.	77
Emprego de jovens	79

Emprego ilegal	81
Equidade	81
Equidade de género	81
Equidade de remuneração	81
Equilíbrio trabalho/família	81
Equilíbrio trabalho/vida	83
Estado civil	83
Estatísticas do trabalho	84
Exploração sexual para fins comerciais	86
F	
<hr/>	
Flexibilidade do trabalho	87
Formação profissional	89
G	
<hr/>	
Gabinetes do Provedor de Justiça	91
Género	91
Género e desenvolvimento	92
Globalização	92
H	
<hr/>	
Higiene no local de trabalho	95
Horário de trabalho	96
I	
<hr/>	
Identidade cultural, respeito pela	97
Igualdade de género	97
Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na profissão	98
Igualdade de remuneração	99
Inspeção do trabalho	102
Integração da perspectiva de género	103
Interrupções de carreira	105
L	
<hr/>	
Liberdade de associação e direito de organização	107
Licença de educação paga	108
Licença de maternidade	109
Licença de paternidade	111

Licença parental111
Licença por doença113
Licença por doença na família115

M

Mão-de-obra117
Masculinidades119
Meninas trabalhadoras119
Medidas positivas119
Meios de reacção e sanções119
Mercado de trabalho121
Minas121
Mulheres e desenvolvimento122

N

Negociação colectiva123
--------------------------------	------

O

Objectivos de desenvolvimento do milénio125
Ónus da prova126
Oportunidades de carreira127
Orientação profissional129
Orientação sexual129
Organizações de empregadores130
Organizações de trabalhadores132

P

Pactos sociais133
Pensões133
Pequenas e médias empresas134
Pessoal de enfermagem135
Políticas de contratação pública136
Políticas e promoção de emprego137
População economicamente activa138
Povos indígenas e tribais138
Prestação de cuidados139
Prestações de velhice142
Prestações em caso de acidentes de trabalho142

Prestações familiares143
Prestações médicas e pecuniárias de maternidade143
Prestações por invalidez144
Prestações de sobrevivência145
Princípios e direitos fundamentais no trabalho145
Procedimentos de reclamação ou queixa147
Procedimentos de selecção148
Produtos químicos.149
Professores150
Profissões não tradicionais152
Programas de emprego para utilização intensiva de mão-de-obra154
Protecção contra radiações155
Protecção da maternidade156
Protecção social160

R

Relação de trabalho163
Representação e voz165
Requisitos de emprego inerentes/verdadeiros166
Responsabilidades familiares, trabalhadores com166
Retenção de pessoal168
Riscos biológicos168

S

Salário mínimo171
Saúde durante a maternidade172
Segregação profissional173
Segurança e saúde no trabalho175
Segurança social179
Seguro de doença182
Seguro de saúde182
Serviços públicos de emprego e agências de emprego privadas183
Serviços de saúde no trabalho184
Serviços e equipamentos sociais185
Serviços e facilidades para cuidados a crianças e famílias186
Serviços e equipamentos de apoio às famílias187
Sindicatos, igualdade de género nos187

Stress189
Subemprego189
Subsídio de desemprego190

T

Tarefas domésticas.191
Tecto de Vidro192
Trabalhador/a194
Trabalhadoras idosas195
Trabalhadoras lactantes199
Trabalhadores com contratos temporários200
Trabalhadores com deficiência200
Trabalhadores economicamente dependentes201
Trabalhadores do serviço doméstico202
Trabalhadores migrantes.204
Trabalhadores de plantações207
Trabalhadores por conta própria208
Trabalhadores a tempo parcial210
Trabalhadores rurais212
Trabalho à distância212
Trabalho atípico214
Trabalho clandestino216
Trabalho digno217
Trabalho escravo.218
Trabalho forçado219
Trabalho infantil222
Trabalho marítimo225
Trabalho não-padronizado226
Trabalho não remunerado226
Trabalho no domicílio228
Trabalho nocturno.230
Trabalho ocasional.232
Trabalho por turnos234
Trabalho precário234
Trabalho sazonal235
Trabalho subterrâneo235

Teletrabalho235
Tráfico de seres humanos235
Tripartismo237

V

VIH/SIDA239
Violência no trabalho, baseada no género242

Z

Zonas francas industriais de exportação245
---	------

BIBLIOGRAFIA 247

OUTROS RECURSOS 253

Páginas Web da OIT253
Recursos em CD-ROM254
Outras leituras.255

Prefácio

Esta publicação aprofunda versões anteriores do *ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género* e incorpora instrumentos importantes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que surgiram depois da sua última revisão, como a Resolução sobre Igualdade de Género, Igualdade Salarial e Protecção da Maternidade, adoptada na 92ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 2004.

A não discriminação e a promoção da igualdade constituem princípios fundamentais em que se baseia o trabalho da OIT desde a sua criação em 1919. Estes princípios constituem um componente integrante da Agenda do Trabalho Digno da OIT - promover o trabalho digno e produtivo em condições de liberdade, igualdade, segurança e de dignidade humana – e são igualmente inerentes aos Objectivos de Desenvolvimento do Milénio. Todos os trabalhadores têm direito ao trabalho digno. Não só aqueles que trabalham na economia formal, mas também os trabalhadores por conta própria, ocasionais e os trabalhadores da economia informal, bem como os que trabalham na área dos cuidados e em domicílios privados, que são predominantemente mulheres.

As normas internacionais do trabalho da OIT constituem um dos meios de acção mais importantes para melhorar as condições de trabalho e de vida das mulheres e dos homens, promovendo a igualdade no trabalho para todos os trabalhadores. Todas as normas da OIT, com algumas excepções, nomeadamente as que abordam questões relacionadas com a maternidade e com o papel reprodutivo das mulheres, aplicam-se de igual forma a homens e mulheres. Contudo, continua a existir um fosso entre os direitos consagrados nas normas nacionais e internacionais e a situação real dos trabalhadores e trabalhadoras. Esses direitos têm de se tornar efectivos na prática. O maior obstáculo a que os trabalhadores e as trabalhadoras exerçam os seus direitos é a falta de conhecimento sobre a existência dos mesmos. Como tal, a divulgação de informação relativa a estes direitos constitui um instrumento fundamental para promover a igualdade de género. Esta publicação constitui um elemento desse processo de divulgação.

A OIT espera que a informação prestada nesta segunda edição do *ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género* contribua também para assegurar o empenhamento na igualdade de género no mundo do tra-

balho e para aumentar o conhecimento sobre as questões que lhe são inerentes, servindo de estímulo e empoderamento para que aqueles e aquelas que se sintam discriminados defendam os seus direitos.

O *ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género* existe graças a um elevado número de colegas dedicados, cujas reflexões contribuíram de modo inestimável para terminar a edição anterior e a actual. As versões anteriores foram realizadas sob a supervisão de Eugenia Date-Bah e Jane Zhang, com o parecer e o apoio técnico de Ingeborg Heide, Simonetta Cavazza, Mara Steccazzini e Petra Ulshoefer. Esta segunda edição alargada foi produzida pacientemente, através do conhecimento especializado de Mandy Macdonald. O nosso reconhecimento aos departamentos e às unidades técnicas da OIT que deram contributos nos vários temas. Apresentamos um agradecimento especial a Jane Hodges, Shauna Olney, Karin Klotzbuecher, Naomi Cassirer e Anne Trebilcock, pelos seus comentários e opiniões gerais. Geir Tonstol tomou a iniciativa de realizar a revisão, coordenando o processo.

Esta publicação tem como objectivo constituir um guia acessível às normas internacionais do trabalho relevantes para os direitos das mulheres trabalhadoras e a promoção da igualdade de género no mundo do trabalho, tendo sido elaborado com base em leituras exaustivas de documentação da OIT e em trocas de opiniões com inúmeros especialistas na matéria. Contudo, não reflecte necessariamente as definições acordadas nem os pontos de vista oficiais da Organização.

Esta revisão foi realizada com o apoio dos Governos da Suécia e Dinamarca.

Evvy Messell

Directora, Gabinete para a Igualdade de Género,

Bureau Internacional do Trabalho.

Introdução: Normas de trabalho que promovem os direitos das mulheres trabalhadoras e a igualdade de género

1. Como utilizar este guia

A OIT considera que é extremamente importante fomentar o conhecimento dos aspectos legais da igualdade de género no mundo do trabalho. Embora os instrumentos legais de promoção da igualdade de género e de protecção dos direitos das mulheres trabalhadoras tenham aumentado e progredido regularmente, tanto a nível nacional como internacional, mantém-se ainda um fosso entre os direitos consagrados nas normas nacionais e internacionais e a sua implementação em situações reais. Mesmo as melhores disposições legais não são de grande utilidade se não forem conhecidas e postas em prática. As pessoas precisam de tomar conhecimento dos direitos estabelecidos na lei e dos mecanismos para os assegurar, se querem combater a discriminação e lutar por um justo equilíbrio em termos de oportunidades, tratamento, salários e representação entre homens e mulheres em todas as áreas do trabalho remunerado e não remunerado, bem como na tomada de decisões relacionadas com o trabalho. Contudo, diversos trabalhadores, a nível mundial, possuem conhecimentos muito superficiais ou desconhecem totalmente os seus direitos, pelo que, provavelmente, esta realidade constitui o maior obstáculo ao seu exercício.

É objectivo deste guia prático preencher esse vazio de conhecimento. O guia encontra-se organizado por ordem alfabética de tópicos, concentrando-se essencialmente nas obrigações dos Estados e dos empregadores e nos direitos dos trabalhadores no que concerne à igualdade entre homens e mulheres, conforme exposto nas normas internacionais do trabalho da OIT (Convenções e Recomendações). Refere-se igualmente a outros desenvolvimentos e tendências relevantes no que respeita à lei internacional (por exemplo, aos instrumentos das Nações Unidas), às leis supra nacionais (por exemplo, às directivas da União Europeia) e à legislação e prática nacionais.

Além disso, o guia inclui explicações sobre algumas expressões comumente utilizadas a nível político, legal e socioeconómico, que são especialmente relevantes para as mulheres trabalhadoras e para a igualdade de género, como, por exemplo, Acção positiva, Zonas francas industriais de exportação, Agregados familiares a cargo de mulheres, Economia informal, Tecto de vidro e Equilíbrio trabalho/família. Existem igualmente entradas no Guia que se reportam a mecanismos de aplicação da lei e a regras processuais, tais como, Ónus da prova e Meios de reacção e sanções. Os termos e os conceitos relacionados com a igualdade de género e a sua promoção, como a Análise e planeamento de género e a Integração da perspectiva de género, são explicados com especial referência ao mundo do trabalho. Esta nova edição também contém algumas novas entradas que reflectem questões e interesses da OIT, alguns dos quais objecto de normas revistas ou de novas normas desde a publicação da anterior edição do ABC; incluem-se nestes o Trabalho Forçado, o Desenvolvimento de recursos humanos, a Relação de trabalho e o Tráfico de seres humanos.

Em cada tópico do Guia descrevem-se as disposições pertinentes dos principais instrumentos aplicáveis ao tópico em questão. Estes instrumentos encontram-se enumerados no final de cada tópico, conjuntamente com referências cruzadas a tópicos igualmente incluídos no Guia. A lista dos instrumentos incluídos no final de cada entrada não é exaustiva, pelo que a referência a determinadas normas numa entrada específica não exclui a aplicabilidade de outras normas na matéria, nem limita a aplicação das normas mencionadas exclusivamente a esse tópico.

Em particular, a Convenção sobre Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958 (Nº 11), tem uma aplicação tão abrangente, que não foi citada em todos os tópicos aos quais se aplica. Saliencia-se que as Convenções são mencionadas de forma abreviada: por exemplo, “C 88: Serviços de Emprego, 1948,” significa “Convenção sobre os Serviços de Emprego, de 1948 (Nº 88)”, enquanto “R. 150: Desenvolvimento de Recursos Humanos, 1975”, significa “Recomendação sobre o Desenvolvimento de Recursos Humanos, de 1975 (Nº 150)”.

Num ou dois casos, foram citadas normas desenvolvidas e adoptadas pela OIT conjuntamente com outras agências das NU, como a Recomendação da OIT/UNESCO, relativa ao Estatuto dos Professores (1966); por outro lado, não foram citados os instrumentos adoptados de forma abrangente pelas Nações Unidas, tais como, a Declaração Universal dos Direitos Humanos ou a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, porque a sua aplicabilidade é transversal.

Estatuto das normas da OIT

O Conselho de Administração da OIT decidiu que cerca de 70 Convenções e 76 Recomendações se encontravam actualizadas. Estes são os principais instrumentos promovidos. As outras normas mantêm-se e, no caso das Convenções, continuam vinculativas para os Estados que as ratificaram. Por isso, neste livro faremos prioritariamente referência às normas da OIT que se encontram categorizadas como actualizadas. As excepções incluem a Convenção sobre Protecção da Maternidade (Revista), de 1952 (Nº 103), e a Convenção sobre Povos Indígenas e Tribais, de 1957 (Nº 107), que ainda são importantes nos países onde as novas normas sobre estas matérias ainda não foram ratificadas.

Terminologia

São utilizadas certas palavras e frases nos textos das normas internacionais do trabalho para reflectir o carácter vinculativo de uma disposição. Expressões como “cada Membro deve...” ou “ cada trabalhador deve receber”..., criam uma obrigação legal e/ou um direito legalmente reconhecido. Geralmente, o referido efeito legal decorre apenas da ratificação, embora existam certos princípios fundamentais que podem ser considerados como fazendo parte do domínio da lei independentemente de ratificação.

No caso dos Estados não obrigados ao cumprimento de um instrumento, por não o terem ratificado, os seus objectivos e conteúdo deverão, apesar disso, servir de orientação política. Ao longo deste Guia são frequentemente utilizadas expressões como “devem” ou “deveriam”, para mostrar que as disposições descritas podem ser vinculativas para os países que as ratificaram e não vinculativas para os outros. São excepcionados os princípios e os direitos fundamentais no trabalho, os quais têm de ser respeitados e promovidos por todos os Estados Membros da OIT (consultar a secção 4, p. 6).

Muitas normas do trabalho, que ainda se encontram em vigor, são anteriores à relativamente recente preocupação com a neutralidade da linguagem em termos de género, ou seja, com uma terminologia que não presuma que o trabalhador típico é do sexo masculino. Em alguns casos, as normas revistas actualizaram a linguagem, mas outras ainda utilizam o termo “trabalhador” e o pronome “ele” como genérico. Quando um pronome masculino é utilizado numa forma não específica de género, esse pronome deve ser interpretado como abrangendo os trabalhadores de ambos os sexos. O Manual para a redacção de instrumentos da OIT, elaborado pelo Gabinete do Conselheiro Jurídico da OIT (JUR), fornece orientações para a utilização de uma linguagem inclusiva de género na redacção de normas (OIT,

2005a, parágrafo 254 ff.), e há, além disso, orientações sobre a utilização da redacção inclusiva de género na legislação nacional nas Directrizes para a Legislação do Trabalho (consultar Outros recursos).

2. Igualdade de género no mandato da OIT

Uma paz universal e duradoura só pode ser fundada com base na justiça social. Foi assim declarado no preâmbulo da Constituição da OIT, em 1919. Mesmo nessa altura, imediatamente após a Primeira Guerra Mundial, a protecção das mulheres e o princípio da igualdade salarial para trabalho de igual valor foram sublinhados como sendo áreas que necessitavam de atenção imediata. Em 1944, em Filadélfia, a Conferência Internacional do Trabalho adoptou uma Declaração, actualmente anexa à Constituição, que proclama que “ todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm direito a realizar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade, dignidade, segurança económica e com oportunidades iguais”. A Declaração afirma igualmente que “a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos”.

Os direitos das mulheres trabalhadoras constituem parte integrante dos valores, princípios e objectivos que são o núcleo fundamental do mandato da OIT para promover a justiça social e o trabalho digno - salários justos e trabalho produtivo, realizado em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Embora a aceitação deste objectivo seja uma constante, assiste-se a uma mudança considerável na sua abordagem, como resultado da evolução dos papéis das mulheres e dos homens na sociedade. As percepções sobre a partilha “tradicional” entre trabalho remunerado e trabalho não remunerado de cuidados à família estão ainda a atravessar mudanças profundas. A OIT não só reagiu a estas mudanças da sociedade, como assumiu também um papel de liderança no sentido de moldar um futuro com maior igualdade no mundo do trabalho. Fê-lo do seguinte modo:

- promovendo a igualdade de género através das normas internacionais do trabalho;
- defendendo progressos mensuráveis para atingir a igualdade de género com os seus constituintes (governos e organizações de empregadores e trabalhadores) e nas suas próprias estruturas e processos;

- promovendo a igualdade de género através da cooperação técnica em todo o mundo; e
- promovendo a igualdade de género através da gestão, disseminação e partilha de informação pertinente.

Nos últimos anos, a OIT adoptou dois importantes instrumentos para assegurar a responsabilização pela igualdade de género. Esses instrumentos mais recentes são a Resolução sobre Igualdade de Género, Igualdade Salarial e Protecção da Maternidade, adoptada na Conferência Internacional do Trabalho, em 2004, que apela a contributos mais activos com vista à eliminação da discriminação com base no género e à promoção da igualdade de género¹, e uma Decisão, tomada pelo Conselho de Administração da OIT, em 2005, que torna obrigatória a integração da perspectiva de género (consultar p. 92) em todas as actividades de cooperação técnica da OIT. A ênfase na igualdade de género na cooperação técnica foi reforçada, em 2006, na Resolução e Conclusões sobre cooperação técnica da CIT, que estabelece que a OIT deve “promover activamente a integração da igualdade de género nos acordos de parceria com os doadores” (OIT, 2006d, para. 22).

O diálogo social, que define a abordagem inclusiva da OIT relativamente a todo o seu trabalho, suporta igualmente a igualdade de género ao reconhecer a necessidade das mulheres e dos homens terem uma mesma voz no mundo do trabalho.

3. Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho

As normas internacionais do trabalho constituem, em primeiro lugar, ferramentas para os governos que procuram elaborar e implementar leis do trabalho e políticas sociais em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores, de acordo com os adequados padrões internacionais. Entre outras coisas, as normas referidas consagram condições mínimas de trabalho e o princípio da não discriminação nos seus vários aspectos, sendo habitualmente concebidas para todos os trabalhadores, independentemente do seu sexo, origem étnica, capacidade física ou outras características.

1 Outras resoluções sobre igualdade de género foram adoptadas pela OIT em 1975, 1985 e 1991

As Convenções constituem tratados internacionais abertos à ratificação por parte dos Estados Membros da OIT. A ratificação significa que um país se compromete a acolher as disposições da Convenção ratificada na lei e na prática, submetendo-se a uma supervisão internacional regular, com vista à averiguação do seu cumprimento. Os países que tenham ratificado Convenções têm de submeter relatórios regulares à OIT, indicando as medidas tomadas para a sua implementação, e de aceitar o controlo da OIT para averiguar o seu cumprimento. Se uma Convenção não tiver sido ainda ratificada por um Estado Membro, este deve ser um objectivo a alcançar. Na realidade, milhões de trabalhadores beneficiam de leis nacionais que são influenciadas por Convenções da OIT, mesmo quando o país ainda não as ratificou.

As Recomendações definem directrizes não vinculativas de orientação da política e a prática nacionais, que podem servir como fonte de inspiração ou de interpretação. As Recomendações podem complementar as disposições contidas em Convenções paralelas sobre a mesma matéria.

As Convenções e as Recomendações da OIT são adoptadas anualmente pela Conferência Internacional do Trabalho. As delegações nacionais de representantes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores reúnem-se todos os anos em Genebra para discutirem, adoptarem e procederem ao controlo da aplicação das normas que governam o mundo do trabalho.

Os países são obrigados a aplicar as Convenções que tenham ratificado, devendo revogar quaisquer disposições legais e alterar quaisquer instruções ou procedimentos administrativos que não estejam em conformidade. Os governos dos Estados que ratificaram uma Convenção reportam regularmente à Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações (CEACR) sobre a aplicação da Convenção ratificada, na lei e na prática. As organizações de trabalhadores e de empregadores têm igualmente o direito de submeter informação. Nos países que tiverem ratificado a Convenção sobre Consultas Tripartidas, de 1976 (Nº 144), os parceiros sociais devem ser consultados antes de serem submetidas à CEACR quaisquer respostas, propostas ou relatórios do governo. O relatório da CEACR, que é um órgão independente, é discutido na Comissão Tripartida da Conferência Internacional do Trabalho sobre a Aplicação de Normas. São identificadas as lacunas e é oferecida assistência técnica aos governos com vista à sua correcção, quando for caso disso.

A OIT tem como actividade fundamental promover a ratificação e a adequada aplicação das Convenções e Recomendações. Em particular, a promoção das normas fundamentais para a igualdade de género constitui uma responsabilidade central do Gabinete da OIT para a Igualdade de Género.

A igualdade de género nas normas do trabalho

As normas do trabalho tratam da igualdade de género de diferentes formas. Algumas são explicitamente de género, referindo-se especificamente à igualdade e à não discriminação, e a mulheres ou a homens, como, por exemplo, as Convenções sobre igualdade de remuneração entre homens e mulheres, de 1951 (Nº 100), protecção da maternidade, de 2000 (Nº 183), cessação do contrato de trabalho, de 1982 (Nº 158), e política de emprego, de 1964 (Nº 122). Outras normas são sensíveis à dimensão do género - normas cujas disposições, pela sua natureza, tomam em consideração as necessidades das mulheres e dos homens - embora não mencionem explicitamente homens e mulheres, como, por exemplo, as Convenções sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981 (Nº 156), eliminação das piores formas de trabalho infantil, de 1999 (Nº 182), trabalhadores a tempo parcial, de 1994 (Nº 175), e trabalhadores no domicílio, de 1996 (No. 177), bem como uma série de normas que tratam de condições de trabalho, como segurança, e segurança e transporte. A Convenção fundamental Nº 111 abrange estes dois grupos, uma vez que aborda a discriminação e, consequentemente, a igualdade de género, embora não trate exclusivamente da discriminação com base no sexo. Um terceiro grupo de Convenções abrange normas técnicas, cujos textos são relativamente neutros, ainda que possam conter especificidades quanto ao género na sua aplicação, como, por exemplo, na recolha e utilização de estatísticas. Abrangem áreas como o pagamento de salários, os acidentes de trabalho e as lesões profissionais, a duração de trabalho e a segurança social.

Quatro Convenções da OIT foram designadas como instrumentos chave para alcançar a igualdade de género no mundo do trabalho:

- Convenção sobre Igualdade de Remuneração, de 1951 (Nº 100);
- Convenção sobre Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958 (Nº 111);
- Convenção sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, de 1981 (Nº 156);
- Convenção sobre Protecção da Maternidade, de 2000 (Nº 183)

Uma estratégia importante, utilizada pela OIT para alcançar o objectivo global do trabalho digno, consiste na promoção da ratificação e aplicação das normas de trabalho relevantes para a igualdade. As quatro Convenções chave da igualdade são de particular interesse, embora outras Convenções e Recomendações sobre igualdade de género, tais como as relacionadas com a promoção do emprego, as condições de trabalho e os trabalhadores mi-

grantes, sejam igualmente de promover. É também importante salientar que a promoção de normas com vertentes óbvias de igualdade de género de modo algum preclui a promoção da igualdade na aplicação de normas que não estejam especificamente relacionadas com o género.

A Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho constitui igualmente um elemento muito importante no âmbito da promoção dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género (consultar Princípios e os Direitos Fundamentais no Trabalho, p.87).

4. Igualdade de género, um direito humano fundamental

Desde a década de 90 que a abordagem ao desenvolvimento com base no conceito de direitos humanos adquiriu importância, oferecendo um enquadramento normativo extremamente relevante para as normas e a sua definição. A abordagem com base nos direitos abrange naturalmente a eliminação de todas as formas de discriminação.

A Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Acompanhamento, adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho, em 1998, define as seguintes áreas nas quais os direitos e os princípios fundamentais devem ser promovidos e realizados:

- a) liberdade de associação e reconhecimento efectivo do direito à negociação colectiva;
- b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) abolição do trabalho infantil;
- d) eliminação da discriminação relativamente ao emprego e à profissão.

Isto significa que os Estados Membros da OIT têm a obrigação, resultante do seu estatuto de membros, de respeitar, promover e realizar os princípios relativos a estes direitos fundamentais.

A OIT designou oito Convenções que incorporam os princípios e direitos fundamentais. Duas destas têm como objectivo específico a promoção da igualdade de género: as Convenções N° 100 e N° 111.

A protecção e a promoção da igualdade entre homens e mulheres são reconhecidas como conceitos fundamentais nos instrumentos internacionais mais importantes sobre direitos humanos, incluindo na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948); nos Pactos Internacionais sobre Direitos Cívicos e Políticos (PIDCP) e Direitos Económicos, Sociais e Culturais (ICESCR) (1966); na Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) (1979) e no seu Protocolo Opcional de 1999; na Convenção sobre os Direitos da Criança (1989); na Convenção Internacional sobre Protecção dos Direitos dos Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias (1990); na Declaração das NU sobre Eliminação da Violência contra as Mulheres (1993); na Declaração de Pequim e na Plataforma de Acção (1995) e seu acompanhamento; nos Objectivos de Desenvolvimento do Milénio; e, mais recentemente, na Convenção das NU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adoptada pelo Plenário da Assembleia-Geral em 13 de Dezembro de 2006. Estas disposições são igualmente vinculativas para os Estados que não ratificaram os instrumentos específicos da OIT, mas que ratificaram estas normas internacionais mais gerais. Muitos dos órgãos dos tratados estabelecidos para controlar a conformidade com os instrumentos da NU têm nos seus relatórios regulares prestado uma especial atenção à problemática do género, e têm de facto integrado a perspectiva da igualdade de género nas suas questões aos Estados Membros.

Tal como os instrumentos internacionais, os mecanismos nacionais de protecção dos direitos humanos, incluindo as comissões para a igualdade e a igualdade de oportunidades, constituem instrumentos valiosos para a conquista e a protecção da igualdade de direitos no mundo do trabalho. Existem em diversos países. Por exemplo, na África do Sul, a Comissão Sul-africana dos Direitos Humanos (SAHRC), criada ao abrigo da secção 189 da Constituição, tem desempenhado uma acção emblemática, especialmente em matéria de discriminação. A SAHRC existe a par de uma Comissão nacional para a Igualdade de Género, também ela estabelecida pela Constituição (secção 187). Alguns defendem que a existência, em paralelo, destes dois organismos pode conduzir à marginalização dos direitos das mulheres, pelo que têm sido desenvolvidos esforços no sentido de coordenar o seu trabalho. No seguimento desta tendência, a Lei da Igualdade do Reino Unido, de 2006 - precursora de uma prometida Lei Única da Igualdade, que visa combinar todos os diplomas existentes, no Reino Unido, sobre igualdade (raça, sexo, deficiência, etc.) - estabeleceu uma Comissão abrangente para a Igualdade e os Direitos Humanos.

5. História da elaboração das normas de promoção dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género

A discriminação com base no sexo constitui uma forma grave de discriminação, a qual tem sido alvo de atenção por parte da comunidade internacional desde a Segunda Guerra Mundial.

A protecção e a promoção da igualdade dos direitos das mulheres trabalhadoras têm, desde sempre, integrado o mandato da OIT. O emprego de mulheres antes e após o nascimento de uma criança foi matéria de uma das primeiras Convenções da OIT, em 1919, no primeiro ano de vida da Organização. A protecção da maternidade continua a ser um tema chave para a promoção da igualdade de género, conforme demonstra a Convenção N.º 183, a terceira sobre este tema. A Convenção N.º 100, ao garantir a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, abriu a porta à análise das estruturas enviesadas de género no mercado de trabalho. Desde essa altura, tem-se assistido a uma mudança gradual de ênfase, que passou da protecção das mulheres para a promoção da igualdade e da melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores de ambos os sexos, numa base igual, como é, por exemplo, o caso da substituição da Recomendação sobre Emprego (Mulheres com Responsabilidades Familiares), de 1965 (N.º 123), pela Convenção N.º 156. No novo milénio, as normas do trabalho, novas e revistas, reflectem o objectivo abrangente do trabalho digno, que constitui actualmente a base a toda a actividade da OIT. A igualdade de género é fulcral para este objectivo.

Nas primeiras décadas do século XX as mulheres eram consideradas mais frágeis do que os homens, tanto física como socialmente. Assim sendo, algumas formas de trabalho eram consideradas inadequadas para as mulheres, nomeadamente as actividades susceptíveis de pôr em risco a sua saúde e, especialmente, a sua função reprodutiva. As normas mínimas relativas à licença e ao subsídio de maternidade estiveram conseqüentemente entre os primeiros instrumentos adoptados pela OIT. No início da década de 50 a ênfase mudou para a promoção da igualdade entre homens e mulheres no emprego e remuneração. Em 1951, a Convenção N.º 100 e a sua respectiva Recomendação sobre igualdade de remuneração (N.º 90) fixaram os princípios orientadores da igualdade de remuneração para trabalho de igual valor, independentemente do sexo. Em 1958, foram adoptadas a Convenção N.º 111 e a Recomendação sobre a Discriminação em matéria de Emprego

e Profissão (Nº 111), que estabeleceram o princípio da não discriminação com base em vários fundamentos, incluindo o sexo, no que concerne ao acesso à formação profissional, ao acesso ao emprego, e aos termos e condições de emprego. De todas as Convenções da OIT², as Convenções 100 e 111 estão entre as mais ratificadas, tendo influenciado a redacção de posteriores Convenções na matéria das Nações Unidas e de instrumentos regionais.

Outras normas mais antigas relacionadas com a segurança e saúde no trabalho, como a Recomendação relativa à Intoxicação por Chumbo (Mulheres e Crianças), de 1919 (Nº 4), a Recomendação sobre Fósforo Branco, de 1919 (Nº 6), e a Convenção sobre a utilização de Alvaide na Pintura, de 1921 (Nº 13), continham disposições especiais que proibiam o emprego de mulheres em determinadas áreas e processos, o que demonstra a preocupação em não colocar em risco a saúde reprodutiva das mulheres trabalhadoras. Embora se preveja a revisão destes instrumentos (e da Convenção (Nº 136) e da Recomendação (Nº 144) sobre Benzeno, de 1971), alguns instrumentos actualizados contêm disposições similares, específicas para as mulheres, como é o caso das recentes Convenção (Nº 184) e Recomendação (Nº 192) sobre Segurança e Saúde na Agricultura, de 2001. A Convenção Nº 89, que proíbe o trabalho nocturno de mulheres na indústria, adoptada em 1948 (no seguimento da anterior Convenção sobre Trabalho Nocturno (Mulheres), de 1919 (Nº 4), e da Convenção Revista sobre Trabalho Nocturno (Mulheres), de 1934 (Nº 41)), foi flexibilizada através do Protocolo de 1990, tendo sido adoptada, em 1990, uma nova Convenção (Nº 171) e uma Recomendação (Nº 178) sobre Trabalho Nocturno, que protegem agora tanto os homens como as mulheres contra os perigos do trabalho nocturno. Contudo, as disposições específicas sobre mulheres continuam ainda a ser tema de debate num largo número de Estados Membros da OIT, que as consideram discriminatórias.

A partir da década de 60 as normas de promoção da igualdade basearam-se cada vez mais no reconhecimento de que a igualdade implica partilha das responsabilidades familiares entre homens e mulheres. À medida que as mulheres ocupavam um lugar crescente no mercado do trabalho - embora nem sempre em empregos a tempo inteiro - a figura masculina do responsável pelo sustento familiar, com um emprego a tempo inteiro, representava cada vez menos o modelo do trabalhador “típico”. As normas do trabalho começaram a reflectir esta mudança em 1965, quando foi adoptada a

2 À data de 9 de Setembro de 2010, a Convenção (Nº 100) tem 168 ratificações e a Convenção (Nº 111) 169. Para mais informação consulte: <http://www.ilo.org/ilolex/english/docs/declworld.htm>

Recomendação N°123 sobre mulheres com responsabilidades familiares, que incluía medidas que deveriam ser tomadas para permitir às mulheres trabalhadoras desempenhar as suas diferentes responsabilidades harmoniosamente e sem discriminação. No início da década de 80, como o foco da análise sobre a igualdade em geral foi reorientado das mulheres para o relacionamento entre mulheres e homens (consultar *Análise de género e planeamento*, p. 90), ganhou terreno a convicção de que qualquer mudança no papel das mulheres deveria ser acompanhada de uma alteração no papel dos homens e deveria reflectir-se na sua maior participação na família e nas tarefas domésticas. De acordo com esta concepção, em 1981, foi adoptada a Convenção N° 156 e a Recomendação N° 165 sobre trabalhadores com responsabilidades familiares. Estes instrumentos aplicam-se tanto a homens como a mulheres com responsabilidades em relação a crianças dependentes ou outros membros da sua família próxima, e têm como objectivo facilitar o seu emprego sem discriminação com base nessas responsabilidades.

Mais recentemente, face à crescente globalização sentida a partir da década de 80, foram adoptadas várias normas como resposta às rápidas mudanças no mercado do trabalho e nas modalidades de trabalho. Por exemplo, a Convenção N° 175 e a Recomendação N° 182, de 1994, que têm como objectivo a igualdade de tratamento entre trabalhadores a tempo inteiro e a tempo parcial, são importantes para a igualdade de género, tendo em conta que, na sua grande maioria, os trabalhadores a tempo parcial são mulheres. A Convenção N° 177 e a Recomendação N° 184, adoptadas em 1996, sobre trabalho no domicílio, contribuíram para melhorar a situação de milhões de pessoas que trabalham no domicílio, a maioria das quais são mulheres. A Convenção N° 182 e a Recomendação N° 190, cujo objectivo é a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, têm igualmente um componente de género, na medida em que obriga a que seja tomada em conta a situação particular das meninas. Conforme foi acima mencionado, a Convenção N° 183 é uma das quatro convenções chave da OIT em matéria de igualdade.

A Convenção sobre o Trabalho Marítimo, de 2006, é coerente com as Convenções N° 100 e 111, em particular no que concerne à discriminação em geral e à igualdade de remuneração para trabalho de igual valor, obrigando os Estados Membros a providenciarem serviços de bem-estar iguais para os trabalhadores marítimos, independentemente do sexo ou de outras características. Várias Recomendações recentes incluem disposições que se referem à importância do respeito e da promoção da igualdade de género, tais como, a Recomendação sobre Promoção de Cooperativas, de 2002 (N° 193); a Recomendação sobre Desenvolvimento de Recursos Humanos, de 2004 (N° 195); e a Recomendação sobre a Relação de Trabalho, de 2006

(Nº 198). A última destas Recomendações tem como objectivo incentivar os Estados Membros a adoptarem políticas nacionais que regulem as relações de trabalho, particularmente no caso dos “trabalhadores vulneráveis”, incluindo as mulheres trabalhadoras. Este objectivo é especialmente importante para as mulheres em determinados tipos de trabalhos atípicos e altamente feminizados.

6. Fontes legislativas sobre a igualdade de género: Normas internacionais do trabalho, legislação supranacional e nacional

Este guia centra-se nos direitos das mulheres trabalhadoras e na igualdade de género decorrentes da lei internacional, ou seja, do corpus de instrumentos, acordados internacionalmente, formado pelas Convenções e Recomendações da própria OIT e por outros instrumentos pertinentes, como aqueles que foram acima mencionados. As normas internacionais do trabalho podem descrever princípios gerais, como a igualdade de remuneração e a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, sendo concebidas como normas mínimas. Os países individualmente podem ir mais além, oferecendo um nível de protecção mais elevado, como, por exemplo, um período de licença de maternidade mais alargado ou outras disposições mais favoráveis. A lei aplicável num caso concreto pode, por conseguinte, ter origem em legislação internacional ou nacional.

Acresce que a lei supranacional pode ser relevante. A Comunidade Europeia adoptou várias directivas sobre igualdade de remuneração, igualdade de tratamento entre mulheres e homens no emprego, segurança social obrigatória, regimes profissionais de segurança social, protecção da maternidade, licença parental, trabalho a tempo parcial e ónus de prova nos casos de discriminação baseada no sexo. A legislação europeia sobre igualdade prevalece sobre a legislação nacional e aplica-se em todos os Estados Membros da União Europeia (UE). O mesmo acontece com um elevado número de acórdãos do Tribunal de Justiça Europeu no campo da igualdade entre homens e mulheres. Existe, pois, uma interacção da lei sobre igualdade nos três diferentes níveis.

Para além dos instrumentos juridicamente vinculativos, existem outras iniciativas regionais ou sub-regionais que podem influenciar o desenvolvimento da lei ao nível nacional. Por exemplo, nas Caraíbas, a Comunidade das Caraíbas (CARICOM) adoptou, como parte do seu projecto sobre a

harmonização da legislação do trabalho, um modelo legislativo sobre igualdade de oportunidades e de tratamento de mulheres e de homens no trabalho, que serve de guia para a legislação dos Estados Membros. No Sul da Ásia, a Associação do Sul da Ásia para a Cooperação Regional (SAARC) assinou, em 2002, uma Convenção sobre Prevenção e Combate ao Tráfico de Mulheres e Crianças para fins de Prostituição (SAARC, 2002). Em 1994, os países da “commonwealth” elaboraram a Declaração de Victory Falls sobre os Princípios para a Promoção dos Direitos Humanos das Mulheres, que foi seguida de outros instrumentos. A Convenção de Belém do Pará, adoptada em 1994 pela Organização dos Estados Americanos, trata da prevenção, punição e erradicação da violência contra as mulheres, assim como a Adenda de 1998 à Declaração da Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral sobre Género e Desenvolvimento.

7. Aplicação e execução a nível nacional

A integração da perspectiva de género na aplicação das normas internacionais do trabalho é importante porque ajuda a assegurar que mulheres e homens têm igualdade de acesso aos benefícios decorrentes dessas normas. Deste modo, atribui igual reconhecimento às necessidades, experiências e interesses das mulheres e dos homens, quer quando são diferentes, quer quando são iguais. Os relatórios governamentais submetidos à OIT, nos termos dos artigos 19 e 22 da sua Constituição, - artigos que fornecem o enquadramento do procedimento de apresentação regular de relatórios por parte dos Estados Membros - mencionam casos de discriminação no trabalho com base em vários factores não mencionados na Convenção Nº 111, incluindo o estado civil, a orientação sexual e o VIH. A OIT dispõe também de procedimentos constitucionais para resolver conflitos relacionados com o cumprimento pelos Estados Membros de normas incluídas em Convenções ratificadas.

Muitos países adoptaram legislação específica que proíbe a discriminação e promove a igualdade no trabalho, e muitas constituições nacionais contêm disposições que consagram essa igualdade. O mais recente destaque é dado ao dever positivo dos governos de prevenirem a discriminação e promoverem a igualdade. Mas a lei não é aplicada de modo consistente, e a desigualdade persiste. Neste momento, o enfoque coloca-se crescentemente na obrigação, através de medidas legais, administrativas e promocionais, de eliminar o fosso existente entre a lei e a prática, recorrendo-se a instituições específicas.

As mulheres trabalhadoras enfrentam com frequência desvantagens de facto em consequência de disposições aparentemente “neutras”, existentes nas leis ou nas convenções colectivas, que podem constituir casos de discriminação indirecta. A discriminação pode ser “directa” – quando é feita uma diferença distintiva entre os sexos - ou aparentemente neutra, mas produzindo de facto desigualdade, constituindo deste modo uma discriminação “indirecta”. As duas formas de discriminação enquadram-se no âmbito das Convenções pertinentes. A distinção é importante, porque enquanto as formas de discriminação directa parecem estar em declínio, os casos de discriminação indirecta, que são mais difíceis de detectar ou de provar, parecem estar a crescer. Além disto, há discriminação institucional, que emerge das forças do mercado de trabalho ou de desigualdades estruturais no emprego e na profissão.

Na maioria dos países, a legislação sobre igualdade, na forma de códigos de trabalho, de leis sobre a igualdade de oportunidades, ou de estatutos gerais sobre o emprego, é supervisionada pela inspecção do trabalho. Este serviço verifica, através de inspecções às instalações e aos registos, se as empresas examinadas cumprem as exigências legais. Os modernos serviços da inspecção do trabalho são sentidos cada vez menos como “polícias do trabalho”, sendo vistos, actualmente, no seu papel de fornecedores de informação e de aconselhamento aos empregadores e aos trabalhadores sobre a maneira mais eficaz de cumprirem as disposições legais. Os inspectores do trabalho têm poder para apresentar queixas às autoridades competentes e para instaurar processos perante os tribunais ou órgãos jurisdicionais.

Como parte do enquadramento dos mecanismos nacionais para melhorar o estatuto das mulheres e promover a igualdade, vários países e órgãos supranacionais estabeleceram comissões de direitos humanos e/ou de igualdade, as quais podem examinar queixas de discriminação e monitorizar a implementação de medidas anti-discriminação (consultar secção 4, p. 6). Estas agências podem facilitar a apresentação e a resolução de acções individuais ou colectivas. Em alguns países, a apresentação de uma reclamação perante uma Comissão para a Igualdade de Oportunidades constitui um pré-requisito processual do prosseguimento de qualquer queixa sobre discriminação no trabalho.

Dependendo do sistema nacional, as normas internacionais e nacionais podem ter que ser supervisionadas pelos tribunais do trabalho ou outras entidades competentes. Quando a lei internacional é transposta para a lei nacional ou lhe é dado efeito através de negociação colectiva, é normalmente referida a respectiva disposição nacional.

Em geral, durante a última década, os juizes dos tribunais do trabalho, os advogados e outros actores envolvidos nos processos contenciosos tornaram-se mais conscientes das implicações da discriminação com base no sexo. Alguns casos chave demonstraram a importância da justiça no desenvolvimento da igualdade no trabalho. Contudo, existem críticas e algumas provas de que os sistemas judiciais, dominados por homens que não compreendem a questão da igualdade, podem constituir um obstáculo ao processo da sua concretização. O apoio judiciário, a alteração do ónus da prova (consultar ónus da prova, p.24) e a protecção contra as retaliações são ferramentas úteis para facilitar os processos judiciais em matéria de discriminação baseada no sexo.

8. A elaboração de normas da OIT e outros meios de acção

As Convenções e as Recomendações Internacionais do Trabalho desempenham um papel importante na promoção da igualdade porque representam um consenso internacional e tripartido sobre normas mínimas. Embora geralmente estas normas se apliquem tanto a trabalhadores como a trabalhadoras, algumas estabelecem direitos específicos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género, que devem ser respeitados e seguidas em todos os programas da OIT. Conforme acima referido, estas normas respeitam à igualdade de remuneração, à igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no trabalho, à protecção da maternidade, aos trabalhadores com responsabilidades familiares, e ao trabalho a tempo parcial e no domicílio.

O conceito de igualdade no trabalho não implica que os homens e as mulheres (consultar igualdade de género, p.91) sejam idênticos, ou que o sejam os seus papéis ou necessidades. De facto, o conceito de igualdade, mais ainda do que o de a equidade de género, procura atribuir igual valor e reconhecimento às diferentes naturezas, papéis e necessidades das mulheres e dos homens. Os papéis e as posições dos homens e das mulheres diferem significativamente em qualquer sociedade e estão condicionados não só pela perspectiva histórica, mas também pela situação actual. Consequentemente, as necessidades de uns e de outras podem variar em conformidade com isso. Na maioria, se não em todas as sociedades, as mulheres têm de desempenhar papéis específicos, como mães, donas de casa e prestadoras de cuidados básicos. Este facto implica que habitualmente ocupem uma

posição mais fraca no que concerne ao acesso ao emprego e à formação, à igualdade de remuneração, aos direitos à terra e a outros activos de capital e à liberdade de movimentos. Para obter progressos no sentido da equidade de género, estes desequilíbrios necessitam de ser tomados em conta na elaboração das políticas, programas e projectos.

O estabelecimento de normas e a cooperação técnica são meios importantes e complementares, através dos quais a OIT contribui para atingir a justiça social e o trabalho digno.

As normas internacionais do trabalho definem os objectivos, os meios e as abordagens em matéria de política social, enquanto a cooperação técnica ajuda a alcançar o progresso social em termos práticos. A cooperação técnica, a pedido dos Estados Membros da OIT, encontra-se, por conseguinte, ligada à promoção das normas internacionais do trabalho e aos direitos humanos, numa abordagem abrangente e complementar.

Tanto o estabelecimento de normas como a cooperação técnica devem ser baseadas em investigação sistemática e documentação. Por isso, a OIT encontra-se envolvida em numerosos programas de investigação, redes de investigação e de aconselhamento, bem como na recolha e análise de dados sobre assuntos relacionados com o género. Esta informação é disponibilizada aos constituintes da OIT e ao público, através de publicações, de bases de dados electrónicas, de reuniões, seminários e workshops.

Os serviços de consultoria e a capacitação dos constituintes são outros meios de acção fundamentais através dos quais a OIT promove a igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho.

A

Acção disciplinar

A acção disciplinar abrange as medidas tomadas pelo empregador contra um trabalhador ou trabalhadora em reacção ao não cumprimento das suas obrigações. A acção disciplinar pode incluir a advertência, suspensão, transferência ou despromoção.

Devem ser adoptadas políticas e procedimentos para assegurar que a acção disciplinar não é intentada de forma arbitrária ou discriminatória. Os motivos pelos quais uma acção disciplinar pode ser intentada devem ser especificados, baseados em critérios objectivos, acordados num processo de diálogo social, e relacionados com as exigências do trabalho.

As políticas e os procedimentos relativos à acção disciplinar devem ser aplicados de forma igual; nenhum trabalhador deve ser sancionado disciplinarmente por um desempenho ou comportamento que, ao mesmo tempo, seja aceitável em relação a outros trabalhadores.

C. 158 e R. 166: Cessação do Contrato de Trabalho, 1982

R 130: Análise de Queixas, 1967

C. 151 e R. 159: Condições de Trabalho (Função Pública), 1978

→ **Consultar igualmente** Despedimento

Acção positiva

As medidas de acção positiva - igualmente conhecidas por discriminação positiva ou acção afirmativa - que combatem a discriminação com base no sexo, compreendem medidas especiais, habitualmente temporárias, destinadas a corrigir os efeitos de uma discriminação anterior ou actual e a estabelecer, de facto, a igualdade de oportunidades e de tratamento entre

homens e mulheres. Estas medidas são dirigidas a um grupo específico e destinam-se a eliminar e a prevenir a discriminação e a suprimir as desigualdades resultantes de atitudes, comportamentos e estruturas existentes, baseados em estereótipos sobre a divisão dos papéis sociais entre homens e mulheres. A adopção de medidas de acção positiva assenta na constatação de que a proibição legal de discriminação, por si só, não provou ser suficiente para criar equidade no mundo do trabalho. As medidas de acção positiva são necessárias para colocar todos no mesmo pé de igualdade, especialmente em situações em que existem desigualdades socioeconómicas historicamente enraizadas que provêm de um passado de opressão de um grupo sobre outro. O Artigo 5.2 da Convenção Nº 111 enumera os fundamentos que legitimam medidas especiais concebidas para satisfazer necessidades específicas. Estas medidas são consideradas como não discriminatórias, mas antes como constituindo uma acção positiva (OIT, 1996, ch. 3).

As medidas de acção positiva em favor das mulheres durante um período transitório não devem ser consideradas discriminatórias em relação aos homens. Logo que as consequências da discriminação do passado tenham sido rectificadas, devem ser retiradas ou ajustadas, de modo a prevenir a discriminação contra os homens. Para evitar uma “agressão” não intencional, é aconselhável consultar todas as partes interessadas antes de se instituírem medidas de acção positiva (consultar Diálogo social, p. 57).

A acção positiva para mulheres pode englobar uma vasta gama de medidas, incluindo acções correctivas, tais como:

- definição de metas, objectivos ou quotas para a participação de mulheres em actividades ou sectores, ou em níveis dos quais tenham sido anteriormente excluídas e em que continuem ainda sub-representadas;
- promoção do acesso de mulheres a oportunidades mais amplas de educação, formação profissional e emprego, em sectores não tradicionais, e aos níveis mais elevados de responsabilidade;
- serviços de colocação, orientação e aconselhamento que disponham de pessoal com formação em género, familiarizado com as necessidades especiais das mulheres empregadas e desempregadas;
- medidas para acelerar a progressão na carreira, incluindo orientação (mentoring) e partenariado (pairing) no interior de redes existentes;
- informação e motivação dos empregadores para que recrutem e promovam mulheres, especialmente nos sectores e nas categorias mencionadas;
- eliminação de estereótipos;

- promoção da participação activa das mulheres nos órgãos de tomada de decisão dentro e fora do mundo do trabalho;
- adaptação das condições de trabalho e ajustamento da organização do trabalho de acordo com as necessidades dos trabalhadores com responsabilidades familiares;
- adopção de políticas de conformidade no quadro das despesas públicas;³
- favorecimento de uma maior partilha das responsabilidades profissionais, familiares e sociais entre homens e mulheres.

A acção positiva pode ser mais eficaz se for desenvolvida e aplicada em colaboração com os governos, os empregadores e os sindicatos, se tiver em conta as necessidades e as possibilidades dos trabalhadores e dos empregadores e se for eficazmente monitorizada e acompanhada dos adequados recursos governamentais. O governo deve desempenhar um papel fundamental na implementação destes programas no emprego no sector público.

As comissões da administração pública são potencialmente úteis como um instrumento para promover activamente a igualdade de oportunidades no que concerne ao género e a outros aspectos da diversidade.

As medidas de acção positiva devem igualmente envolver o reconhecimento de que, em certas circunstâncias, os homens podem também ser vítimas de discriminação. As medidas de acção positiva a favor de homens podem ser um meio para aumentar o número de homens a trabalhar em profissões dominadas por mulheres. Em algumas economias em transição começou a reconhecer-se que é preciso considerar as necessidades especiais dos homens que perderam os seus postos de trabalho em empresas estatais e que se retiraram da actividade económica por desmotivação.

C. 111 e R. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

C. 156 e R. 165: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

C. 159 e R. 168: Reabilitação Profissional e Emprego (Pessoas com deficiência), 1983

C. 169: Povos Indígenas e Tribais, 1989

³ Consultar, por exemplo, http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eoo/law/usa/i_ofccp.htm, no Office of Federal Contract Compliance Programs dos EUA.

R. 193: Promoção de Cooperativas, 2002

R. 195: Desenvolvimento de Recursos Humanos, 2004

- **Consultar igualmente** Políticas e promoção de emprego; Definição de funções; Profissões não tradicionais; Segregação no trabalho; Diálogo social; Orientação profissional; Formação profissional

Acesso ao emprego

A igualdade de oportunidades no acesso ao emprego deve ser assegurada aos trabalhadores de ambos os sexos antes e durante o processo de recrutamento. As agências de emprego públicas e privadas devem promover a igualdade das oportunidades de emprego:

- encorajando as candidaturas a emprego de todos os trabalhadores que reúnam os requisitos para o efeito, homens e mulheres, e reavaliando a fichas de recrutamento de ambos os sexos;
- rejeitando os pedidos discriminatórios dos futuros empregadores e informando-os sobre as leis e políticas nacionais em matéria de igualdade de oportunidades;
- informando os candidatos do seu direito a iguais oportunidades de emprego;
- informando os candidatos das políticas e práticas no que concerne às medidas de conciliação trabalho/família.

De acordo com a Convenção N° 183, a gravidez e a maternidade não podem constituir fonte de discriminação no acesso ao emprego, pelo que os Estados Membros devem tomar as medidas adequadas para assegurar que isso não se verifica. Não podem ser exigidos testes de gravidez ou certificados de não gravidez a mulheres que se candidatem a um emprego, excepto quando as leis ou regulamentações nacionais limitem o emprego a mulheres grávidas ou que amamentem, em situações específicas, como, por exemplo, quando o trabalho é considerado perigoso para a saúde da mãe ou a criança. Da mesma forma, a suspeita ou o conhecimento de HIV positivo não deve constituir fundamento para rejeitar a um candidato, de qualquer sexo, um posto de trabalho, a menos que possa ser estabelecido objectivamente e de boa fé que a seronegatividade constitui um requisito profissional necessário.

No que concerne ao acesso ao emprego de trabalhadores com responsabilidades familiares, a Convenção Nº 156 reconhece o direito ao emprego sem discriminação, à livre escolha de emprego, e à formação e orientação para promover o acesso ao emprego desses trabalhadores. A Recomendação Nº 165 aprofunda estes princípios.

As micro e as pequenas empresas em vários sectores económicos constituem importantes fontes de emprego e de auto-emprego para as mulheres, tanto nos países desenvolvidos como em desenvolvimento, assistindo-se a um aumento significativo do número de mulheres empresárias. As pequenas e médias empresas oferecem um bom canal de acesso ao emprego para as mulheres; contudo, as políticas e os ambientes regulamentar e institucional são frequentemente pouco amigáveis em relação às mulheres e/ou às pequenas empresas, e o acesso das mulheres ao crédito, à tecnologia e a bens, como terrenos ou instalações, e à formação é frequentemente menor do que o dos homens. O acesso a emprego deste tipo pode ser promovido através de medidas e incentivos específicos, destinados às mulheres que pretendam tornar-se empresárias.

C. 111 e R.111: Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

C. 122: Política de Emprego, 1964

R 169: Política de Emprego (Disposições complementares), 1984

C. 88: Serviços de Emprego, 1948

C. 142: Desenvolvimento de Recursos Humanos, 1975

C. 156 e R. 165: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

R 189: Criação de Emprego em Pequenas e Médias Empresas, 1998

C. 181 e R. 188: Agências de Emprego Privadas, 1997

C. 183: Protecção da maternidade, 2000

R 103: Promoção das Cooperativas, 2002

R 195: Desenvolvimento de Recursos Humanos, de 2004

- **Consultar igualmente** Anúncios de ofertas de emprego; Cooperativas; Responsabilidades familiares, trabalhadores com; Procedimentos de selecção; Mulheres empresárias; equilíbrio entre trabalho/família

Acidentes

- **Consultar** Segurança e saúde no trabalho; consultar igualmente Prestações em caso de acidente de trabalho; Inspecção do trabalho; Minas

Actividade económica

Os estatísticos utilizam a expressão “actividade económica” em vez de “trabalho”. A definição de actividade económica alargou-se ao longo dos anos de modo a incluir a oferta de trabalho para a produção de bens e serviços económicos, conforme definido pelo Sistema de Contas Nacionais das Nações Unidas (SNA). A população economicamente activa inclui as pessoas que efectivamente produzem bens e serviços, bem como as que querem trabalhar e estão disponíveis para o fazer, mas que não o fazem. O SNA inclui a produção de bens e serviços para o mercado e a produção de bens em agregados familiares para consumo próprio, mas exclui os serviços não remunerados destinados ao consumo do agregado familiar que os produz. Estes serviços são habitualmente denominados “trabalho doméstico” e incluem actividades como cozinhar, limpar e cuidar de crianças e de outros membros da família.

A OIT define a actividade económica como “todo o trabalho remunerado ou no qual se prevê um lucro” e especifica que a produção de bens e serviços económicos inclui a produção e a transformação de produtos agrícolas, bem como a produção de outros bens para consumo doméstico.

Embora nas últimas décadas se tenha assistido a um aumento da percentagem de mulheres economicamente activas, a sua participação em actividades económicas tem sido, e ainda é, substancialmente subestimada em todas regiões do mundo, mesmo se a contribuição económica do trabalho doméstico não remunerado não é incluída.

- **Consultar igualmente** Tarefas domésticas; Mão-de-obra; Mercado de trabalho; Estatísticas do trabalho

Administração do trabalho

A administração do trabalho constitui um quadro institucional no qual a política de trabalho nacional é desenvolvida, implementada, coordenada, verificada e reavaliada. A política nacional do trabalho abrange os campos do emprego, da formação profissional, da protecção do trabalho, das relações industriais, da investigação e da informação e inspecção do mercado de trabalho.

A administração do trabalho tem como principais funções assegurar a protecção dos trabalhadores e das trabalhadoras, através da preparação, desenvolvimento, adopção, aplicação e reavaliação de normas do trabalho, incluindo as pertinentes leis e regulamentações destinadas a promover a igualdade e a justiça social no mundo do trabalho. A administração do trabalho tem igualmente como função fundamental a protecção dos trabalhadores no que concerne à melhoria da saúde e segurança no trabalho de homens e mulheres.

O sistema da administração do trabalho deve desempenhar um papel essencial na prevenção da discriminação e na consciencialização de todos os actores do conceito de igualdade de género e na criação de um ambiente favorável à promoção desta igualdade. Este objectivo pode ser atingido assegurando os direitos das mulheres e fazendo com que as questões da igualdade de género sejam integradas:

- na redacção e reavaliação das normas nacionais do trabalho;
- na assistência prestada aos trabalhadores, empregadores e respectivas organizações nas negociações para a adopção de novas normas do trabalho através de negociação colectiva;
- no envolvimento dos parceiros sociais na preparação e aplicação de normas sobre condições de trabalho, condições de emprego e saúde e segurança no trabalho;
- na aplicação efectiva de normas do trabalho através das inspecções do trabalho;

C. 150 e R. 158: Administração do trabalho, 1978

- **Consultar igualmente** Inspecção do trabalho; Serviços públicos de emprego e agências de emprego privadas

Agregados familiares a cargo de mulheres

Os agregados familiares a cargo de mulheres são agregados familiares sem a presença de homens adultos, devido a divórcio, separação, migração, não casamento ou viuvez; ou em que o homem, embora presente, não contribui para o rendimento familiar por razões de doença ou deficiência, velhice, alcoolismo ou incapacidade semelhante (mas não por razões de desemprego).

Actualmente, em muitos países, o rendimento produzido pela mulher é vital para a sobrevivência da família. As mulheres constituem a principal fonte de rendimento em milhões de agregados familiares de todo o mundo - um desafio para a tradicional assunção de que o “chefe de família” é um papel a ser ocupado por um homem. Esta nova realidade tem de ser tomada em consideração na alteração, em particular, das disposições da segurança social (sobre pensões, prestações de desemprego e prestações familiares), de modo a assegurar que as necessidades deste grupo são atendidas, por exemplo, pela extensão dos direitos pessoais de segurança social às mulheres⁴.

O conceito dos agregados familiares a cargo de mulheres deve também ser regularmente incluído nas estatísticas nacionais do trabalho, de forma a identificar claramente o número e a percentagem deste tipo de agregado familiar.

Os agregados familiares a cargo de mulheres correm mais do que os dos homens riscos de pobreza, pelo facto de as mulheres terem menos acesso a empregos bem remunerados, a bens e a crédito. A sua responsabilidade exclusiva pelo agregado familiar deixa-lhes pouco, ou nenhum, tempo para participarem activamente em organizações sindicais e para aumentarem a sua educação ou formação profissional. A falta de um ambiente favorável, como, por exemplo, suficientes facilidades de cuidados a crianças, é, por conseguinte, também um factor importante.

4 Entende-se por direito pessoal o direito de um indivíduo a ter benefícios sociais em seu próprio nome. Este direito pode ser derivado da actividade profissional ou do facto da pessoa residir num determinado país. É independente do estado civil ou da situação familiar, excepto em alguns casos em que os benefícios podem ser acrescidos quando existem dependentes. Um direito derivado constitui o direito de um indivíduo receber um benefício social por estar dependente, real ou presumidamente de uma pessoa que beneficia de segurança social. Normalmente, este direito depende do estado civil do indivíduo, que é encarado como uma prova da existência ou não existência dessa dependência. Os direitos derivados permitem que um cônjuge dependente usufrua de protecção de saúde (prestações em espécie) e de uma pensão de velhice, sob a forma de benefícios de sobreviventes (pagamento único ou pensão) (ILO - EUROPE, 2000 pág. 6).

C. 156 e R. 165: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

C. 160 e R. 170: Estatísticas do Trabalho, 1985

- **Consultar igualmente** Agricultores e outros trabalhadores agrícolas; Divisão do trabalho; Trabalho doméstico; Economia informal; Estatísticas do trabalho; Protecção social; Segurança social; Mulheres empresárias

Agricultores e outros trabalhadores agrícolas

Existem no mundo ainda mais pessoas a trabalhar na agricultura do que em qualquer outro sector da economia mundial - 40 por cento, em 2005 (OIT, 2006a, p. 25). A maioria das mulheres trabalhadoras do mundo está ainda concentrada em zonas rurais, trabalhando sobretudo em actividades agrícolas, mas também, crescentemente, em actividades rurais não-agrícolas. Nas economias em que a agricultura constitui um sector económico fundamental, existem frequentemente mais mulheres do que homens a trabalhar neste sector (OIT, 2004a, p. 25). As taxas de participação das mulheres neste sector são frequentemente mais elevadas do que na maioria dos outros, mas isto é o simples reflexo do modo como o trabalho se encontra organizado, dado que existe uma elevada proporção de pequenas explorações agrícolas e de unidades não agrícolas familiares. As mulheres representam uma parcela mais elevada do que os homens no conjunto dos trabalhadores da agricultura e dos trabalhadores não remunerados das explorações agrícolas familiares; por exemplo, quando os homens emigram para a cidade à procura de trabalho, as mulheres ficam a cuidar da herdade. Em diversos países, as mulheres que trabalham na agricultura encontram-se numa posição particularmente desprovida de poder, tendo em conta o facto de não poderem deter ou herdar a terra, e, por consequência, de participar de benefícios em que a propriedade da terra é um pré-requisito, tais como, fazer parte de cooperativas, de associações de crédito ou de programas de extensão agrícola.

Embora todos os trabalhadores agrícolas suportem longas horas, baixos rendimentos e a exposição a riscos para segurança e a saúde no trabalho, são muitas vezes as mulheres que suportam a parte pior destas condições, devido à sua maior concentração em trabalhos ocasionais e sazonais. No intuito

de garantir alguma protecção contra estas condições adversas, em 1921 e 1975, foram adoptadas normas internacionais do trabalho sobre o direito de organização na agricultura, que abrangiam todos os trabalhadores agrícolas, definidos como quaisquer pessoas que exerçam uma actividade agrícola, artesanal ou outra actividade análoga em zonas rurais. Em 2001, foram adoptadas novas normas sobre segurança e a saúde na agricultura (Convenção Nº 184 e Recomendação Nº 192), que cobrem a protecção de saúde através da vigilância de mulheres grávidas e lactantes, de trabalhadores jovens e de trabalhadores idosos (R. 192, II.4 (3)). O Artigo 18 da Convenção Nº 184 estabelece igualmente que “devem ser adoptadas medidas para assegurar que as necessidades próprias das trabalhadoras agrícolas são tidas em conta no que diz respeito à gravidez, à amamentação e à saúde reprodutiva”.

Na prática, a prevalência de explorações agrícolas familiares ou por conta própria, a par das reduzidas taxas de literacia, das barreiras linguísticas e do desconhecimento dos direitos dos trabalhadores, tem impedido a expansão de sindicatos em zonas rurais, excepto, em certa medida, nos sectores das plantações e das indústrias agro-alimentares. Isto aplica-se especialmente às mulheres, porque a sua taxa de literacia é inferior à dos homens. Na maior parte das vezes, as mulheres que trabalham na agricultura não são reconhecidas como produtoras básicas pelos serviços de extensão rural, que se dirigem principalmente aos homens, sendo difícil acederem aos serviços de apoio, como à formação e ao crédito rurais, porque, por vezes, as mulheres rurais não falam a língua oficial do país ou não sabem ler. Consequentemente, as mulheres têm pouco poder de negociação, sendo-lhes frequentemente negados os direitos básicos dos trabalhadores. As mulheres que trabalham em zonas rurais devem ter direito às mesmas condições de emprego que aqueles e aquelas que trabalham noutros sectores.

Nas sociedades rurais de alguns países, nomeadamente da Ásia Meridional, o trabalho forçado continua através da servidão por dívidas. A servidão indirecta, na qual as mulheres e as crianças estão sujeitas ao homem chefe da família, é característica do sector agrícola. As mulheres podem ser “negociadas” como parte da dívida do homem, e espera-se que realizem trabalhos domésticos e agrícolas para o dono da terra. Alguns países da Ásia Meridional, nomeadamente o Paquistão, estão cada vez mais empenhados na luta contra o trabalho forçado nas explorações agrícolas e indústrias.

C. 11: Liberdade de Associação (Agricultura), 1921

C. 129: Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969

C. 141 e R. 149: Organizações dos Trabalhadores Rurais, 1975

C. 184 e R. 192: Segurança e Saúde na Agricultura, 2001

- **Consultar igualmente** Trabalho infantil; Trabalho forçado; Liberdade de associação e direito de organização; Segurança e saúde no trabalho; Trabalhadores de plantações

Alvaiade (pintura)

- **Consultar** Produtos químicos

Análise e planeamento de género

A análise de género constitui uma ferramenta para o diagnóstico das diferenças entre mulheres e homens relativamente às suas actividades, condições, necessidades, acesso e controlo de recursos específicos, bem como no seu acesso aos benefícios do desenvolvimento e à tomada de decisão. A análise de género estuda as ligações entre estes e outros factores num contexto social, económico, político e ambiental abrangente.

A análise de género constitui o primeiro passo para o planeamento estratégico e de desenvolvimento sensível à dimensão do género. Abrange:

- a recolha de dados desagregados por sexo e a informação sensível à dimensão de género sobre a população a ser tratada;
- a identificação da divisão sexual do trabalho e do acesso e controlo dos recursos e benefícios respectivamente por homens e mulheres;
- a compreensão das necessidades, obstáculos e oportunidades das meninas, rapazes, mulheres e homens;
- a identificação dos obstáculos e oportunidades num contexto mais abrangente;
- a reavaliação das capacidades das organizações relevantes na promoção da igualdade de género.

A análise de género provem do conceito de “género e desenvolvimento” (GED), que surgiu na década de 80 como resposta às críticas à abordagem “mulheres e desenvolvimento” (MED) do início da década de 70, altura em que os investigadores começaram a analisar a divisão sexual do trabalho e o impacto específico do desenvolvimento sobre as mulheres. A abordagem MED defende a integração das mulheres nas estratégias de desenvolvimento contínuo, concentrando-se na sua posição desfavorecida e na eliminação da discriminação contra as mulheres. Em contrapartida, a abordagem GED concentra-se não somente nas mulheres, mas nas diferenças sociais e nas relações desiguais entre homens e mulheres. Sublinha a contribuição de homens e mulheres para a modelação de um desenvolvimento equitativo de género.

O empoderamento das mulheres constitui um conceito frequentemente utilizado na análise e planeamento de género. Geralmente, refere-se à ideia de que uma nova redistribuição das relações desiguais de poder entre homens e mulheres pode ser atingida pelo aumento da autoconfiança e da força interior das mulheres, através de processos de consciencialização e de ampliação de capacidades conducentes a uma maior participação e a um maior poder e controlo nos processos de tomada de decisão, e à consequente acção transformativa. O empoderamento económico das mulheres significa transcender o trabalho mal remunerado e a tempo parcial, que, muitas vezes, serve apenas para reforçar as desigualdades de género existentes. De um modo mais abrangente, a participação significativa das mulheres nas estruturas formais de tomada de decisão (tais como governos, organizações de empregadores e sindicatos) constitui um aspecto chave do empoderamento das mulheres (OECD, 1998). A focalização nas masculinidades é também uma forma útil de analisar as relações de género em mutação, ao observar os papéis dos homens e rapazes. Entre outras coisas, pode ajudar a aumentar a consciencialização e a aceitação dos papéis de cuidadores pelos homens.

O planeamento de género pode ser definido, de forma ampla, como o planeamento que integra a igualdade de género e considerações sobre o empoderamento das mulheres em todas as fases de um programa ou projecto, na concepção, implementação, controlo e avaliação, incluindo o estabelecimento de metas e objectivos, a definição de estratégias e de indicadores, a selecção de metodologias e ferramentas para a integração da perspectiva de género, as actividades relacionadas com o género e a alocação de recursos com vista à sua realização.

Têm sido desenvolvidas diversas abordagens e enquadramentos do planeamento de género, sendo os mais utilizados os de Harvard e Moser. Para

obter mais informação sobre o enquadramento com vista ao planeamento de género, consulte Outros recursos (pág. 253).

- **Consultar igualmente** Divisão do trabalho, Estatísticas do trabalho; Masculinidades; Representação e voz

Anúncios de ofertas de emprego

Os anúncios de ofertas de emprego não devem sugerir qualquer preferência por candidatos de determinado sexo ou por qualquer outra característica pessoal, a menos que essa preferência seja claramente justificada como necessária e relacionada com o posto de trabalho em questão. Seguem-se algumas directrizes gerais para anúncios de emprego conscientes do género:

- Devem ser evitadas imagens que sugiram que o posto de trabalho se destina exclusivamente a homens ou mulheres.
- Devem ser encorajadas candidaturas de mulheres e de homens, utilizando expressões como, por exemplo, “são bem-vindas as candidaturas tanto de mulheres como de homens”. Em sectores ou profissões específicos, onde um dos sexos esteja sub-representado, pode ser útil recorrer a expressões que incentivem candidaturas por parte de pessoas do sexo que se encontra sub-representado.
- As ofertas de emprego devem indicar que a entidade que emprega é um empregador que respeita a igualdade de oportunidades.
- As ofertas de emprego não devem conter requisitos irrelevantes para o posto de trabalho que possam limitar a candidatura de mulheres.
- Os critérios de selecção devem ser objectivos, relacionados com os requisitos do posto de trabalho e aplicados consistentemente a todos os candidatos; critérios, tais como, o sexo, a idade, a aparência e as características físicas não devem influenciar a selecção.
- As ofertas de emprego devem alcançar uma vasta gama de potenciais candidatos; por exemplo, devem ser publicitadas em locais onde os potenciais candidatos de ambos os sexos se juntam ou podem ouvir falar do posto de trabalho.
- As qualificações exigidas devem ter por base a descrição do posto de trabalho actual, identificando com precisão o seu objectivo e a função.

C. 111 e R. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

C. 181 e R. 188: Agências de Emprego Privadas, 1997

- **Consulte igualmente** Acesso ao emprego; Administração do trabalho; Serviços Públicos de Emprego e Agências de Emprego Privadas

Aprendizagem ao longo da vida

- **Consultar** Educação; Empregabilidade; Licença para formação paga; Segurança social; Desemprego estrutural; Orientação profissional; Formação profissional; Equilíbrio trabalho/família

Assédio moral

- **Consultar** Assédio e pressão

Assédio e pressão

O assédio e a pressão no local de trabalho (também conhecidos por assédio moral, bullying ou mobbing) podem ocorrer sob a forma de vários comportamentos ofensivos. Caracterizam-se por ataques de natureza física ou psicológica, persistentemente negativos, que são tipicamente imprevisíveis, irracionais e injustos, dirigidos contra um indivíduo ou um grupo de trabalhadores. O assédio sexual constitui uma forma particular de assédio.

A vigilância electrónica dos trabalhadores pode, em determinadas circunstâncias, constituir igualmente uma forma de assédio.

Nenhum trabalhador do sexo feminino ou masculino deve ser sujeito a assédio ou a pressão em nenhuma circunstância ou condição de trabalho, ou a qualquer abuso emocional, perseguição ou vitimização no trabalho. O assédio sexual, em particular, não deve existir. As tarefas no trabalho devem ser distribuídas igualmente e baseadas em critérios objectivos. O desempenho de todos os trabalhadores e trabalhadoras deve ser avaliado objectivamente.

Os trabalhadores não devem defrontar-se com entraves ao desempenho das suas funções e não lhes deve ser exigido que realizem serviços ou tarefas adicionais com base no seu sexo. As vítimas de assédio e de pressão devem estar protegidas contra retaliações ou acções disciplinares, através de medidas preventivas adequadas e de meios de reparação.

Há uma consciencialização crescente de que o assédio e a pressão no trabalho não são um problema meramente individual, mas que estão enraizados num contexto social, económico, organizacional e cultural mais vasto, que inclui desigualdades que penetram nas relações de género. Como os estudos indicam, os efeitos do assédio são um fardo que tem um custo para o/a trabalhador/a da empresa e a comunidade. Por essa razão, deve ser tratado com medidas adequadas.

O departamento TRAVAIL da OIT possui um programa especial sobre violência e assédio no trabalho, que se preocupa com a prevenção de todas as formas de violência no local de trabalho, incluindo o bullying, o mobbing e o assédio com base em factores como o sexo, a raça, a etnia, a religião ou a orientação sexual. O programa orienta e encarrega-se de investigação sobre estas questões, desenvolve ferramentas práticas e oferece conselho a governos e a organizações de trabalhadores e de empregadores sobre o modo como prevenir e responder ao assédio.

C. 111 e R. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

C. 169: Povos Indígenas e Tribais, 1989

→ **Consultar igualmente** Computadores; Procedimentos de queixa; Assédio sexual; Violência no trabalho

Assédio sexual

De um modo geral, por assédio sexual no trabalho entende-se qualquer tipo de avanços sexuais inoportunos ou conduta verbal ou física de natureza sexual, cuja aceitação é explícita ou implicitamente considerada como uma condição para decisões favoráveis que afectam o emprego de uma pessoa, ou que tem o objectivo ou o efeito de interferir injustificadamente com o desempenho no trabalho da pessoa, ou de criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, abusivo ou ofensivo. O assédio sexual pode consistir em:

- insultos, comentários, piadas e insinuações de natureza sexual e observações desadequadas sobre a roupa, o aspecto físico, a idade ou a situação familiar de uma pessoa;
- contacto físico indesejado ou desnecessário, como tocar, acariciar, beliscar ou atacar;
- comentários embaraçosos ou outro tipo de assédio verbal;
- olhares lascivos e gestos associados à sexualidade;
- convites comprometedores;
- pedidos ou exigências de favores sexuais;
- ameaças explícitas ou implícitas de despedimento, recusa de promoção, etc., caso os favores sexuais não sejam concedidos⁵.

O assédio sexual é considerado uma violação dos direitos humanos, uma forma de discriminação e uma questão de segurança e saúde. Ofende a dignidade e a integridade pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras e põe em questão a sua integridade individual e bem-estar. Mina igualmente o seu direito à igualdade de oportunidades e tratamento. Deve ser prevenido no local de trabalho; onde acontece, apesar dos esforços em contrário, deve ser punido e as vítimas protegidas. Muitas vezes, as vítimas não têm consciência dos seus direitos e têm medo de retaliações ou de perder os seus empregos, por isso, elevar a consciencialização constitui um elemento importante da luta contra o assédio sexual.

O assédio sexual constitui uma potencial ameaça, não só para os trabalhadores e as trabalhadoras, mas também para as empresas. É reconhecido como contrário aos objectivos dos empregadores, dado que enfraquece a base na qual as relações industriais são edificadas, e tem potencialmente um efeito negativo sobre a produtividade, por exemplo, através do absentismo, da rotatividade do pessoal e da sua desmotivação. Pode igualmente manchar a imagem pública da empresa e, em última instância, reduzir os seus lucros, devido à má publicidade e aos elevados custos de litigação. O papel desempenhado pelos sindicatos e empregadores na criação de um ambiente saudável para a dignidade dos trabalhadores é de extrema importância na prevenção.

As políticas e os procedimentos destinados a eliminar o assédio sexual devem incluir:

5 Para obter uma lista mais detalhada, queira consultar Chappell and di Martino, de 2006, págs. 18-9.

- uma declaração de política;
- um procedimento de reclamação adaptado ao assédio sexual, que seja confidencial e que assegure a protecção contra retaliações;
- regras disciplinares progressivas;
- formação, aumento da consciencialização e uma estratégia de comunicação;

A 71ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, de 1985, adoptou uma resolução sobre igualdade de oportunidades e tratamento de mulheres e homens no trabalho, que afirma que “o assédio sexual no local de trabalho é prejudicial às condições de trabalho dos trabalhadores e às perspectivas de emprego e promoção. As políticas para o avanço da igualdade devem, por isso, incluir medidas para combater e prevenir o assédio sexual.” (OIT, 1985, pág. 91, conforme citado em OIT, 1988, pág. 104).

A protecção contra o assédio sexual é reconhecida em diversos países pela constituição, pela lei da igualdade de oportunidades ou do trabalho, pelo código penal e/ou por legislação específica. Os tribunais, a nível nacional, em muitos casos, estão a aprofundar o papel dos empregadores na prevenção do assédio e a lidar com as suas consequências, através de jurisprudência (que trata a cessação de contratos de trabalho, recursos e sanções, etc.) (Hodges-Aeberhard, 1996). Os serviços da inspecção do trabalho têm um papel importante a desempenhar no exame de reclamações e na detecção do assédio sexual no local de trabalho. Algumas organizações de empregadores apoiam o uso de códigos de conduta contra o assédio sexual (OIT, 2005b, págs. 12 e 43).

A Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações tem tratado o assédio sexual como uma questão de direitos humanos e, especialmente, como uma questão de discriminação contra as mulheres, embora os homens possam também ser alvo. No que concerne à OIT, a sua actividade concentrou-se, até hoje, principalmente na investigação, na redacção de legislação, na formação e em seminários de consciencialização, nomeadamente na Ásia e nas Caraíbas. É necessário mais trabalho para alargar a cobertura geográfica e desenvolver actividades de cooperação técnica, que irão prover os constituintes da OIT dos instrumentos necessários para abordar mais eficazmente esta forma de discriminação.

C. 111 e R. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

C. 169: Povos Indígenas e Tribais, 1989

- ➔ **Consultar igualmente** Discriminação; Assédio e pressão; Meios de reacção e sanções;

Avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho é definida pela OIT como a apreciação do desempenho e das aptidões dos trabalhadores e das trabalhadoras. Normalmente, é realizada por superiores, mas pode também ser levada a cabo pelos pares, pelos subordinados ou pelo próprio trabalhador. A equidade constitui claramente um aspecto chave da avaliação do desempenho, uma vez que os sistemas e procedimentos necessitam de ser olhados como justos por todas as partes.

Contudo, a prática revela que o processo está exposto a preconceitos e estereótipos de género. Embora os critérios da avaliação de desempenho, como as competências, os resultados e seus equivalentes, possam não ser em si discriminatórios como base para a diferenciação salarial, existe, por exemplo, um perigo de que a insistência na “igualdade de condições no que concerne ao trabalho, às competências e aos resultados” possa servir de pretexto para pagar salários mais baixos às mulheres do que aos homens seus homólogos. O acesso desigual à formação e às oportunidades de progressão na carreira das mulheres, o peso relativo dado às competências técnicas e pessoais, ou as diferentes percepções por mulheres e homens acerca dos factores mais importantes para a progressão na carreira, podem igualmente contribuir para que as mulheres obtenham resultados menos positivos nos processos de avaliação de desempenho.

As empresas e as organizações necessitam de conceber e implementar sistemas e procedimentos de avaliação de desempenho que prestem uma atenção cuidadosa aos critérios que possam ser não equitativos quanto ao género.

R. 195: Valorização dos Recursos Humanos, 2004

- **Consultar igualmente** Desenvolvimento de recursos humanos; Formação profissional

Avaliação e classificação do posto de trabalho

A avaliação e a classificação do posto de trabalho são elementos de um sistema de comparação de diferentes postos de trabalho com o fim de fornecer uma base para uma estrutura de classificação e de remuneração.

A classificação do posto de trabalho é um conjunto de categorias utilizadas para classificar postos de trabalho numa determinada empresa ou organização. Num sistema de classificação de postos de trabalho, os postos de trabalho individuais são graduados por referência a postos de trabalho e a descrições de classificação padrão (benchmark).

A avaliação do posto de trabalho é a determinação lógica do valor relativo dos postos de trabalho individuais numa organização para fins como, por exemplo, a determinação dos salários e das promoções.

O objectivo consiste em avaliar o posto de trabalho e não a pessoa que realiza o trabalho; neste sentido, a avaliação do posto de trabalho não deve ser confundida com a avaliação do desempenho (consultar pág. 153), que avalia o desempenho da pessoa que está a fazer o trabalho. O processo envolve a avaliação de um posto de trabalho em relação a outros, por meio de um sistema de ponderação para os diferentes elementos dos postos de trabalho comparados. A avaliação não discriminatória dos postos de trabalho deve conduzir a um sistema de remunerações no qual o trabalho de igual valor seja remunerado de modo igual, independentemente do sexo da pessoa que o desempenha.

A avaliação dos postos de trabalho deve ser realizada regularmente, de acordo com um calendário conhecido por todos os trabalhadores, e aplicada de igual forma, para que as mulheres trabalhadoras não sejam sujeitas a um escrutínio mais intenso ou mais frequente do que os trabalhadores homens. Os critérios de avaliação devem ser objectivos, relacionados com as funções do posto de trabalho, e aplicados em igualdade de condições a todos os trabalhadores. O pessoal de supervisão e os trabalhadores devem ser informados acerca dos critérios de avaliação e apreciação, devendo receber formação para os aplicar.

São usados vários tipos de metodologias. O sistema de avaliação analítica dos postos de trabalho compara os postos de trabalho face a factores objectivos pré-seleccionados, como a competência, o esforço, a responsabilidade e as condições de trabalho. Aumenta o consenso de que esta metodologia é

o método mais prático de assegurar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor.

O trabalho tipicamente realizado por mulheres é habitualmente subavaliado. Os critérios de avaliação dos postos de trabalho devem, por isso, ser reavaliados e revistos, de modo a assegurar que não discriminam as mulheres trabalhadoras, directa ou indirectamente. Os critérios seleccionados devem ser suficientemente abrangentes para incluírem factores que meçam adequadamente os aspectos específicos do trabalho de mulheres e de homens. Por exemplo, o trabalho de cuidados e de ensino não deve ser considerado intrinsecamente como tendo menos valor do que o trabalho que exija força física ou agressividade psicológica, qualidades vistas de forma estereotipada como masculinas.

A Resolução sobre Igualdade de Género, Igualdade de Remuneração e Protecção da Maternidade, adoptada pela CÍT, em Junho de 2004, apela às organizações de empregadores e de trabalhadores para que promovam a introdução de sistemas não discriminatórios de avaliação de funções.

C. 100 e R. 90: Igualdade de Remuneração, 1951

C. 111 e R. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

→ **Consultar igualmente** Prestação de cuidados; Igualdade de remuneração; Definição de funções

B

Benzeno

→ **Consultar** Productos químicos

C

Capacitação das mulheres

- **Consultar** Análise e planeamento de género

Centros de atendimento

- **Consultar** Trabalho à distância

Cessação do contrato de trabalho

- **Consultar** Despedimento

Computadores

Com a introdução massiva de computadores no local de trabalho, a sua utilização passou a estar cada vez mais sujeita a regras especiais, a negociações colectiva, a directrizes e a decisões por parte dos governos, das organizações de empregadores e de trabalhadores e de fabricantes. A regulamentação refere-se tanto aos riscos médicos, como à protecção da privacidade dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Embora tanto os homens como as mulheres trabalhem nas tecnologias de informação e de comunicação (TIC), o trabalho repetitivo ou mecânico em ecrãs, especialmente nas suas mais recentes formas, como o trabalho à distância, é sobretudo desempenhado por mulheres. Os estudos indicam que existe alguma diferen-

ça entre os géneros nos efeitos registados (*Working with VDUs, 1998*)⁶. A maioria dos especialistas concorda que a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras pode ser afectada pelo trabalho excessivo realizado com computadores, nomeadamente se o equipamento ou o ambiente não for concebido de modo satisfatório, se houver um controlo apertado do ritmo de trabalho, ou se as oportunidades de fazer pausas forem limitadas. O trabalho em computadores pode ser stressante. Todavia, não existe acordo sobre se esses efeitos são exclusivos do trabalho em computadores, ou se podem ser atribuídos a todo o trabalho intensivo.

Os efeitos mais largamente reconhecidos do trabalho em computadores são os efeitos directos sobre a visão e as doenças musculo-esqueléticas, como as lesões provocadas pelo esforço repetitivo (RSI). Alguns efeitos indirectos parecem estar relacionados com o stress. Estudos recentes da Organização Mundial de Saúde (OMS) concluíram que a radiação não ionizante não está relacionada com riscos acrescidos para as pessoas que trabalham em ecrãs de computador, e que os ecrãs de computador de baixa emissão não estão relacionados com riscos acrescidos de abortos (Paul, 2004, pp. 30, 41). Contudo, vários governos, empregadores e sindicatos adoptaram uma abordagem cautelosa desta questão, celebrando acordos sobre o afastamento de mulheres do trabalho com computadores durante a gravidez.

As principais medidas recomendadas para proteger a saúde dos utilizadores/as de computadores são:

- realização de intervalos regulares ou mudanças de actividade durante o trabalho com ecrãs (os limites exactos de tempo não são especificados, mas, na prática, são recomendados vários intervalos);
- realização de exames médicos (oftalmológicos, neurológicos e ortopédicos) antes do trabalho; esses exames devem ser repetidos regularmente, pelo menos uma vez por ano. Se os exames concluírem que o operador/a não está apto a trabalhar com computadores, o empregador deve oferecer-lhe um posto de trabalho equivalente, com a mesma remuneração, e não pode despedi-lo por esse motivo;
- concepção do equipamento em conformidade com as normas e os parâmetros apropriados (nacionais ou como definidos em convenções colectivas), incluindo a segurança do sistema eléctrico e da fonte de alimentação e a manutenção adequada (por exemplo, verificar periodicamente as radiações ionizantes e não ionizantes emitidas pelos ecrãs de computadores e impressoras);

⁶ A bibliografia citada contém vários estudos que desagregam os efeitos sobre os trabalhadores dos sexos masculino e feminino.

- organização do ambiente de trabalho (incluindo secretárias, cadeiras, disposição da sala, iluminação, climatização e outros factores físicos, como o ruído) de acordo com critérios ergonómicos seguros;
- formação dos utilizadores/as de computadores, não só sobre a utilização do equipamento em si, mas também sobre as implicações da sua utilização para a saúde, segurança e ergonomia.

Tendo em conta que muitos utilizadores de computadores são mulheres, que exercem a sua profissão em casa ou à distância, não beneficiam necessariamente da aplicação das regras acima citadas.

Actualmente, é muito comum a utilização de computadores portáteis, não só nos escritórios, mas também pelas pessoas cujo trabalho implica viagens e pelas que trabalham a partir de casa ou por conta própria. Alguns dos problemas ergonómicos com os computadores de mesa podem ser exacerbados no caso dos computadores portáteis (ecrãs mais pequenos e mais difíceis de visualizar, teclados mais pequenos, que constroem o movimento dos dedos, dificuldade em colocar o teclado e o ecrã de um modo confortável, etc.), sendo que o peso da máquina pode igualmente constituir um perigo potencial.

A proliferação da utilização dos computadores e da internet no trabalho produziram novos riscos e responsabilidades, tanto para empregadores como para trabalhadores. Enquanto, por um lado, as empresas necessitam de prevenir o acesso não autorizado a informação confidencial (incluindo dados pessoais dos trabalhadores), por outro, uma das grandes preocupações dos trabalhadores e das suas organizações é a relativa facilidade com que as TIC permitem a invasão da privacidade dos trabalhadores, através da monitorização electrónica (por exemplo, leitura de correio electrónico, controlo da duração das chamadas telefónicas) e a vigilância dos trabalhadores (por exemplo, câmaras CCTV), quer no local de trabalho, quer no contexto do trabalho à distância. Em particular, a possibilidade de que a monitorização contínua ou clandestina possa ser utilizada para fins de assédio moral (bulling) ou sexual é motivo de preocupação.

Em 1996, a OIT lançou um código de práticas sobre a protecção dos dados pessoais dos trabalhadores. Apesar de o código não substituir a legislação e regulamentação nacionais ou as normas de trabalho da OIT, fornece orientações sobre a protecção desses dados e faz recomendações específicas sobre a sua recolha, armazenamento e utilização. Embora o código não exclua a monitorização dos trabalhadores, restringe-a. Em primeiro lugar, só pode ocorrer, se os trabalhadores em causa forem antecipadamente informados dessa situação. Em segundo lugar, o código sublinha que a monitorização clandestina ou contínua só pode ser realizada se for necessária para resolver

problemas específicos relacionados com a saúde e a segurança ou com a protecção de bens (OIT, 1997, para. 6,14, p. 13).

C. 155 e R. 164: Segurança e Saúde no Trabalho, 1981

R 194: Lista de Doenças Profissionais, 2002

Protecção dos Dados Pessoais dos Trabalhadores: Um Código de Práticas OIT, de 1998

- ➔ **Consultar igualmente** Assédio e bullying; Trabalho no domicílio; Serviços de saúde no trabalho; Trabalho à distância

Condições e prestações de emprego

Todas as condições e prestações de emprego, incluindo a remuneração, as prestações de invalidez, as prestações por acidentes de trabalho e outras prestações devem ser disponibilizadas em condições de igualdade a todos os trabalhadores (por exemplo, numa base proporcional para o trabalho a tempo parcial), independentemente do sexo ou de outros factores. Deve assegurar-se que:

- os termos, as prestações e as condições disponibilizados a alguns trabalhadores ou trabalhadoras de uma determinada classificação são atribuídos a todos os trabalhadores na mesma classificação ou similar, independentemente do sexo;
- a elegibilidade e a participação em sistemas de pensão e reforma são fixadas numa base de igualdade;
- as condições de trabalho e os postos no trabalho são proporcionados numa base equitativa;
- os trabalhadores, independentemente do sexo, estão protegidos em caso de invalidez (incapacidade para realizar qualquer actividade remunerada, que tenha probabilidade de ser permanente, ou que persista após a expiração do subsídio de doença);
- os trabalhadores e as trabalhadoras estão abrangidos por um sistema de seguro no caso de acidente ou doença profissional.

- Todos os trabalhadores e trabalhadoras devem ser igualmente informados e mantidos actualizados sobre os sistemas e as prestações disponibilizados, através de meios, tais como, comunicações aos trabalhadores, boletins ou anúncios.

C. 100 e R. 90: Igualdade de Remuneração, 1951

C. 111 e R. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

C. 102: Segurança Social (Norma Mínima), 1952

C. 128 e R. 131: Prestações de Invalidez, Velhice e Sobrevivência, 1967

C. 175: Trabalho a Tempo Parcial, 1994

- **Consultar igualmente** Prestações por acidentes de trabalho; Igualdade de remuneração, Igualdade de oportunidades e tratamento no emprego; Pensões; Prestações de sobrevivência

Consulta tripartida

A consulta tripartida constitui um processo consultivo que tem como objectivo ajudar os governos a tomar decisões sobre matérias relacionadas com as normas da OIT e assegurar que os parceiros sociais - as organizações de trabalhadores e de empregadores - são ouvidos pelo governo antes da tomada de decisões. A consulta tripartida não é um processo de negociação com a intenção de levar a acordos, como o que se verifica na redacção tripartida de normas.

A Convenção Nº 144 exige uma consulta efectiva entre o governo e os representantes dos empregadores e dos trabalhadores em todas as etapas das actividades da OIT relacionadas com as normas, desde a definição da agenda da Conferência Internacional do Trabalho até à ratificação e à denúncia de normas. A Recomendação Nº 152, que lhe está associada, sugere outras questões afins sobre as quais podem ter lugar consultas, como a co-operação técnica, as resoluções e conclusões das reuniões da OIT e a promoção de um melhor conhecimento das actividades da OIT. A perspectiva da igualdade de género pode ser integrada em muitas destas áreas. Uma série de outras convenções, como, por exemplo, as que se referem à fixação do salário mínimo, às agências de emprego privadas e às piores formas de trabalho infantil, encaram a realização de consultas entre os governos e as

organizações de trabalhadores e de empregadores na sua implementação.

A consulta tripartida pode, assim, ser utilizada para promover a tomada de consciência da discriminação e a necessidade de igualdade entre mulheres e homens no trabalho. Com este fim, foram constituídos em muitos países órgãos consultivos e promocionais, incluindo comissões nacionais sobre mulheres ou igualdade. Normalmente, a sua estrutura é “tripartida-mais”, o que permite a inclusão de representantes dos principais grupos de interessados da sociedade civil.

Através da promoção da representação equilibrada tanto de homens como de mulheres nos órgãos consultivos, as partes envolvidas na consulta tripartida podem assegurar que as vozes de uns e de outras são ouvidas durante as consultas e que as questões que preocupam especificamente as mulheres, ou os homens, são incluídas. Os mecanismos nacionais de mulheres e as secções de mulheres das confederações sindicais podem ser incluídos entre os órgãos consultivos mencionados na Recomendação Nº 152, Parágrafo 2 (3) (b). Quando, no contexto da consulta tripartida, for criado um novo órgão, ou quando já existir um, podem ser tomadas providências para que seja garantido o equilíbrio de género. Deve ser dada formação, numa base de igualdade, aos homens e mulheres que participem em processos de consulta e, quando as mulheres se encontrem sub-representadas, devem ser consideradas ações positivas de formação e outras medidas para fomentar a sua participação.

No contexto das consultas podem ser discutidos aspectos relevantes para a igualdade de género. O processo pode também conferir uma atenção especial à ratificação e implementação de normas da OIT com pertinência no género.

R 113: Consulta (Níveis Profissional e Nacional), 1960.

C. 144: Consulta Tripartida (Normas Internacionais de Trabalho), 1976

R 152: Consulta Tripartida (Actividades da Organização Internacional do Trabalho), 1976

Artigos 19 e 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho

➔ **Consultar igualmente** Representação; Diálogo social; Tripartismo

Cooperativas

Uma cooperativa é uma associação de pessoas que se unem voluntariamente para atingir um fim comum através da constituição de uma organização democrática, contribuindo equitativamente para o capital necessário e aceitando uma justa partilha dos riscos e dos lucros da empresa na qual os membros participam activamente. As cooperativas de trabalhadores (empresas de trabalhadores ou pertencentes a trabalhadores) constituem negócios que são titulados e controlados pelos membros, sendo a respectiva associação aberta a todos os trabalhadores.

As cooperativas constituem um meio organizacional eficaz de combinar recursos económicos e humanos e de atingir benefícios sociais. São veículos importantes para o empoderamento e o avanço das mulheres no sentido da plena igualdade com os homens.

Um conjunto de Princípios de Cooperativismo estabelece as directrizes com base nas quais o movimento cooperativo global coloca os seus valores em prática. No Congresso Centenário da Aliança Cooperativa Internacional (ACI), realizado em Manchester, Grã-Bretanha, em 1995, foi adoptada uma Declaração sobre a Identidade Cooperativa. O primeiro Princípio Cooperativo refere-se à adesão voluntária e aberta, sublinhando que as cooperativas estão abertas a todas as pessoas que possam utilizar os serviços prestados pela cooperativa, e que estejam dispostas a aceitar as responsabilidades inerentes à adesão, sem discriminação com base no sexo.

A Recomendação Nº 193 sobre Promoção de Cooperativas estabelece que: “deve ser prestada especial consideração a uma maior participação das mulheres a todos os níveis no movimento cooperativo, particularmente nos níveis de gestão e de liderança” (Para. 7 (3)), e que as políticas nacionais sobre as cooperativas devem promover a igualdade de género nas cooperativas e no seu trabalho (Para. 8 (1) (a)). Contudo, as matérias de género ainda precisam de ser tratadas nas cooperativas. Entre questões mais importantes relacionados com o género, destaca-se a baixa participação activa das mulheres e a sua sub-representação nos níveis de tomada de decisões. Esta situação deve-se a vários factores económicos e socioculturais, a enclaves de género e a condições legais e políticas. O papel tradicional das mulheres na sociedade constitui um dos maiores constrangimentos à sua participação nas cooperativas e ao seu acesso aos níveis de tomada de decisões. As mulheres assumem frequentemente um papel mais passivo do que os homens nas cooperativas mistas, sendo que os homens tendem a assumir papéis de liderança, mostrando-se reticentes em partilhar as suas responsabilidades com as mulheres.

As leis e os regulamentos cooperativos não discriminam directamente as mulheres, tendo em conta que apoiam os princípios da livre adesão e da igualdade de direitos entre os membros, mas podem discriminar indirectamente, através das condições de adesão nas cooperativas mistas. Por exemplo, muitas cooperativas agrícolas só aceitam como membros os proprietários de terras e, em alguns países, não é legalmente permitido às mulheres ter terras próprias, mesmo quando cultivam as propriedades da família.

Entre as cooperativas com maior representação feminina destacam-se as de poupança e de crédito. Contudo, embora a maioria dos membros dessas cooperativas sejam mulheres, os cargos administrativos são tradicionalmente ocupados por homens.

Em muitas sociedades, particularmente naquelas onde os domínios dos homens e das mulheres estão separados, as mulheres preferem organizar-se em cooperativas exclusivamente de mulheres. Essas cooperativas têm como grande vantagem o facto de as mulheres controlarem directamente as suas actividades económicas, desfrutando da oportunidade de adquirirem experiência no campo da liderança e da gestão e de aumentarem a autoconfiança. Contudo, deve ser sublinhado que as cooperativas exclusivamente compostas por mulheres não têm na generalidade sido bem sucedidas na mudança do estatuto de subordinação das mulheres na sociedade e na sua colocação em actividades cooperativas pertencentes à corrente dominante. Por este motivo, é importante que as cooperativas de mulheres, que sejam viáveis, sejam integradas ou filiadas em organizações secundárias ou de topo, assegurando que as mulheres participam na tomada de decisões e que são representadas ao nível dos órgãos de gestão.

R 193: Promoção das Cooperativas, de 2002

- **Consultar igualmente** Agricultores e outros trabalhadores agrícolas; Igualdade de oportunidades e tratamento no emprego; Estatísticas do trabalho; Representação e voz; Trabalhadores por conta própria; Empreendedorismo de mulheres

Cuidados a idosos

À medida que esperança de vida aumenta e a população mundial envelhece, cada vez mais trabalhadores e trabalhadoras de todas as regiões estão a cuidar de idosos ou de pais ou de familiares dependentes. Os governos têm vindo a aperceber-se de que o aumento do número de pessoas idosas que necessitam de cuidados representa um encargo financeiro potencialmente muito elevado para o Estado. A gestão dos cuidados a idosos e a sua divisão entre as esferas pública e privada é matéria de um debate em evolução.

Os cuidados a idosos estão implicitamente cobertos pela Convenção Nº 156 e pela Recomendação Nº 165 e alguns Estados estão a introduzir medidas que são coerentes com as disposições da Convenção. Em alguns países industrializados, como nos Estados Unidos, Canadá e Austrália, têm sido adoptados diversos programas para auxiliar os membros da família que estão a trabalhar e a cuidar de familiares idosos. Noutros países, os programas estão mais ligados aos próprios idosos do que às necessidades de assistência dos trabalhadores e trabalhadoras que lhes prestam cuidados, mas a existência destes programas pode talvez ser considerada como um ponto de partida para programas mais direccionados para as necessidades dos trabalhadores cuidadores. Em alguns países, os empregadores contribuem para o financiamento de facilidades que vão ao encontro das necessidades dos trabalhadores neste domínio (OIT, 1993b, Capítulo 5).

As mesmas questões no que concerne à igualdade de género levantam-se nos cuidados a idosos, bem como noutras responsabilidades familiares. Às mulheres e aos homens devem ser dadas iguais oportunidades para responderem às necessidades de familiares idosos e nas situações em que, na prática, as mulheres continuam a ser as principais cuidadoras, esse facto não deve prejudicá-las no acesso ao emprego, na remuneração ou na progressão na carreira.

C. 156 e R. 165: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

- **Consultar igualmente** Trabalho de cuidados; Serviços e facilidades de cuidados a crianças e às famílias; Responsabilidades familiares, trabalhadores com; Doença na família, licença por

Cumprimento do contrato

- **Consultar** Medidas de acção positiva; Políticas de contratos público

D

Definição de funções

Uma definição de funções enumera as características essenciais de um posto de trabalho, descrevendo as tarefas e funções incluídas e as qualificações exigidas para o seu desempenho.

A definição de funções deve ser redigida seguindo um formato estabelecido e avaliado de acordo com uma norma objectiva, comum. Esse formato deve conter elementos, tais como, o título do posto de trabalho, o tipo de supervisão recebida e dada, as relações (por exemplo, a linha de gestão) dentro da organização, a descrição das funções principais do posto de trabalho e o tempo exigido para cada função, bem como as qualificações, tais como, habilitações literárias, experiência e competências necessárias.

Na redacção das definições de funções deve ser utilizada uma linguagem sensível ao género. Deve ter-se cuidado que as qualificações estabelecidas como requisito para o posto de trabalho não sejam redigidas de tal maneira que se apliquem directa ou indirectamente apenas a um dos sexos. Por exemplo, se um posto de trabalho exigir esforço físico, a definição de funções deve estabelecer esta aptidão como um critério objectivo de emprego, que nada tem a ver com o sexo do candidato/a.

Se a organização tiver por objectivo a igualdade de género, deverá determinar claramente em todas as definições de funções que o trabalhador será responsável pela integração da perspectiva da igualdade de género no âmbito do posto de trabalho, na medida do necessário. A capacidade para realizar análise e planificação de base de género deve ser incluída na definição de funções como uma competência obrigatória para todo o pessoal executivo e de gestão.

- **Consultar igualmente** Igualdade de remuneração; Avaliação e classificação do posto de trabalho

Desemprego

A população desempregada é composta por todas as pessoas acima de uma idade definida que, durante um período de referencia recente e breve (normalmente uma ou duas semanas), estavam sem trabalho e que estão actualmente disponíveis para trabalhar e à procura activa de emprego com a duração de, pelo menos, uma hora. (OIT, 2006a, p. ix, nota 3). Esta definição não mede o subemprego, que é endémico na economia informal em muitos países, sobretudo nos países em desenvolvimento.

Embora, durante as últimas décadas, na maioria dos países, as taxas de emprego das mulheres tenham vindo a aumentar de forma consistente, em quase toda a parte os níveis de desemprego e subemprego das mulheres são mais elevados do que os dos homens. Como resultado da sua tradicional maior quota nas responsabilidades pelos cuidados a filhos e à casa, as mulheres têm mais dificuldades em estar imediatamente disponíveis para o trabalho, dependendo mais frequentemente de formas atípicas e flexíveis de trabalho para obterem um rendimento.

O subsídio de desemprego constitui um pagamento periódico, que deve ser prestado nos casos da suspensão de ganhos devido à impossibilidade de obter um emprego adequado por uma pessoa protegida que esteja apta e disponível para o trabalho. A duração do subsídio pode variar de acordo com a categoria do emprego e a duração do período de contribuição.

O estado civil da mulher (incluindo uniões de facto) não deve influenciar a avaliação da sua qualificação para receber subsídio de desemprego.

C. 102: Segurança Social (Norma Mínima), 1952

C. 168: Promoção do Emprego e Protecção contra o Desemprego, 1988

→ **Consultar igualmente** Estado civil; Protecção social; Segurança social

Desemprego estrutural

Esta expressão é utilizada para descrever o desemprego causado por mudanças na estrutura da economia em consequência de inovações tecnológicas ou de mudanças na composição da mão-de-obra. Em muitos países, as mulheres são frequentemente as primeiras a perder os seus empregos, quan-

do têm lugar mudanças estruturais deste tipo, porque se continua ainda, a considerar que o homem é o principal sustento e o responsável pela família. O desemprego estrutural também acontece quando existe uma inadequação entre a formação oferecida aos homens e às mulheres e as necessidades e oportunidades do mercado de trabalho. Em muitos países, a segregação com base no sexo no currículo pode significar que a formação das meninas (mas também dos rapazes, em alguns casos) não conduz ao emprego.

Os empregadores devem ter particular cuidado em que quaisquer trabalhadores, que possam vir a ser abrangidos por despedimentos colectivos, sejam tratados com rigorosa equidade na definição dos critérios e calendários de despedimento. Nunca deve ser admitido que as mulheres têm menos probabilidade de serem responsáveis ou o único sustento da sua família e que, por isso, serão menos adversamente afectadas pelo despedimento.

Os Estados Membros devem, no contexto do trabalho digno, identificar políticas de desenvolvimento de recursos humanos, educação, formação e aprendizagem ao longo da vida, que favoreçam, entre outras coisas, o desenvolvimento de competências e a conservação de postos de trabalho que sejam equitativos em termos de género. De acordo com o nível de desenvolvimento económico do país, as políticas em matéria de tecnologia devem contribuir para a melhoria das condições de trabalho e para a redução da duração de trabalho, devendo incluir medidas para prevenir a perda de postos de trabalho. Estas medidas, com o objectivo a retenção de pessoal, devem incluir:

- cursos de reciclagem para os trabalhadores e trabalhadoras, de modo a responder às novas exigências de emprego resultantes das mudanças tecnológicas;
- envolvimento dos trabalhadores, trabalhadoras e dos seus representantes no planeamento, introdução e utilização das novas tecnologias;
- melhorar a organização do tempo de trabalho, tendo consciência da necessidade de salvaguardar o equilíbrio trabalho/família, criar novas oportunidades de emprego, numa base de equidade de género, e, ao mesmo tempo, aumentar a produtividade e satisfazer as necessidades básicas da população.

C. 168: Promoção do Emprego e Protecção contra o Desemprego, 1988

R. 169: Política de Emprego (Disposições Complementares), 1984

R. 195: Desenvolvimento de Recursos Humanos, 2004

- **Consultar igualmente** Políticas e promoção de emprego; Agregados familiares a cargo de mulheres; Desenvolvimento de recursos humanos; Profissões não-tradicionais; Equilíbrio trabalho/família

Desenvolvimento de recursos humanos

Percepções profundamente enraizadas sobre o trabalho dos homens e das mulheres têm sido identificadas como o principal obstáculo à igualdade de género. O desenvolvimento de recursos humanos deve combater estas atitudes tradicionais através de uma sensibilização crescente, do investimento no capital humano feminino e, em consequência, do aumento da sua empregabilidade.

Devem ser feitos esforços para informar e influenciar o público em geral, bem como os pais e os empregadores, da necessidade de substituir as atitudes tradicionais por uma nova compreensão do trabalho e da igualdade de género. É também importante desenvolver os recursos humanos ao nível da empresa, envolvendo a participação dos trabalhadores. Políticas e programas adequados devem ser desenvolvidos e implementados nos seguintes campos:

- orientação e formação profissional, intimamente ligadas ao emprego;
- formação para gestores e trabalhadores e trabalhadoras por conta própria;
- programas para áreas ou ramos específicos da actividade económica e grupos específicos da população;
- promoção da igualdade de género na formação e no emprego;
- formação para trabalhadores migrantes;
- formação para o pessoal de formação e orientação profissional, investigação e aspectos administrativos, preparando-o para participar em órgãos representativos.

A formação e a orientação profissional e a aprendizagem ao longo da vida desempenham um papel vital na diversificação das escolhas profissionais das mulheres, facilitando o seu acesso a empregos melhor remunerados, a trabalho autónomo, a cargos de gestão e ao empreendedorismo.

C. 111 e R. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

C. 117: Política Social (Princípios e Objectivos Mínimos), 1962

C. 140: Licença para Formação Paga, 1974

C. 142: Desenvolvimento de Recursos Humanos, 1975

R. 195: Desenvolvimento de Recursos Humanos, de 2004

- **Consultar igualmente** Acesso ao emprego; Oportunidades de carreira; Segregação profissional; Orientação profissional; Formação profissional

Despedimento

O despedimento é a cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador. Nenhum contrato de trabalho pode terminar sem um motivo válido (relacionado com a aptidão ou o comportamento do trabalhador, baseado em exigências operacionais da empresa, estabelecimento ou serviço, ou resultante de uma estruturação tecnológica e económica) e sem um procedimento apropriado, que inclua a garantia de um direito de recurso. Se o trabalhador ou trabalhadora tiver cometido uma falta grave, se a empresa fechar ou se o contrato de trabalho tiver expirado, o emprego pode cessar. Contudo, nestes casos, os representantes dos trabalhadores devem ser consultados.

Os trabalhadores não podem ser despedidos pelo facto de participarem em actividades sindicais, ou com base na raça, cor, sexo, idade (sujeita à legislação e prática nacionais no que concerne à reforma), estado civil, responsabilidades familiares, gravidez, religião, opinião política, origem nacional, origem social, ausência do trabalho durante a licença de maternidade, doença de curta duração ou acidente, ou serviço militar obrigatório ou outras obrigações cívicas, de acordo com a legislação e prática nacionais.

Não é permitido comunicar o despedimento a uma mulher ausente do trabalho em licença de maternidade, nem numa altura tal em que o aviso de despedimento expire durante essa ausência. O período, antes e depois do parto, durante o qual a mulher está protegida contra o despedimento, deve ser alargado de forma a ter início na data em que o empregador é notificado

da gravidez, através de atestado médico, e prolongar-se até, pelo menos, um mês após o termo da licença de maternidade.

Quando o despedimento tiver por base um fundamento discriminatório, deve primeiro assegurar-se a reintegração, se esse for o desejo do trabalhador. Apenas uma compensação monetária não é suficiente.

No caso de redução de pessoal por razões económicas ou estruturais, os trabalhadores e seus representantes devem ser consultados e informados sobre:

- o número, os nomes e as categorias dos trabalhadores e trabalhadoras que serão provavelmente afectados;
- a altura provável da redução de pessoal;
- os critérios de selecção utilizados na tomada da decisão, antes das decisões de despedimento e de suspensão dos contratos de trabalho (lay-off) serem finalizadas. Deve ser assegurado que os critérios utilizados não são mais prejudiciais para as mulheres do que para os homens. Esta consulta permite a realização de negociações sobre a necessidade e os detalhes das próprias medidas, podendo ajudar a mitigar o impacto de eventuais despedimentos massivos, recorrendo, por exemplo, a pactos sociais.

C. 98: Direito de Organização e de Negociação Colectiva, 1949

C. 110: Plantações, 1958 e Protocolo, 1982

C. 111 e R. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

C. 154 e R. 163: Negociação Colectiva, 1981

C. 156 e R. 165: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

C. 158 e R. 166: Cessação do Contrato de Trabalho, 1982

C. 171: Trabalho nocturno, 1990

- **Consultar igualmente** Ónus da prova; Acção disciplinar; Estado civil; Protecção da Maternidade; Meios de reacção e sanções; Assédio sexual

Diálogo social

Segundo a OIT, diálogo social é todo o tipo de negociação, consulta ou simples troca de informação entre representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores sobre questões de interesse comum relacionadas com a política económica e social. Pode ser um processo tripartido, com o governo como uma parte oficial no diálogo, ou pode consistir apenas em relações bipartidas entre os trabalhadores e a administração (ou os sindicatos e as organizações dos empregadores), com ou sem o envolvimento indirecto do governo. A concertação pode ser informal ou institucionalizada, sendo frequentemente uma combinação de ambas. Pode ter lugar a nível nacional, regional ou de empresa. Pode ser inter-profissional ou sectorial, ou uma combinação de ambas.

O diálogo social tem como objectivo principal promover a construção de um consenso e o envolvimento democrático entre as principais partes interessadas (stakeholders) no mundo do trabalho. Estruturas e processos de diálogo social bem sucedidos têm potencial para resolver problemas económicos e sociais importantes, fomentar a boa governação, incluindo a igualdade e a equidade, fomentar a paz social e industrial, a estabilidade e impulsionar o progresso económico.

O diálogo social espelha as necessidades e aspirações dos seus participantes. A sua relevância depende do facto de todos os segmentos da sociedade poderem fazer ouvir a sua voz. O número relativamente reduzido de mulheres em posições chave nos órgãos representativos actua como um travão ao incremento da igualdade de género em geral e à melhoria da situação das mulheres e dos homens no mundo do trabalho. Questões como a discriminação com base no sexo, a igualdade de remuneração, a conciliação do trabalho com as responsabilidades familiares (incluindo os cuidados a crianças e a idosos), os acordos sobre tempo de trabalho e o assédio sexual só farão parte da agenda do diálogo social se uma massa crítica de mulheres participar activamente e de forma significativa no diálogo e tiver acesso a papéis de tomada de decisão no processo de diálogo social. Há, por conseguinte, uma necessidade urgente de aumentar a participação das mulheres nas estruturas existentes de diálogo social, incluindo nos sindicatos e nas organizações de empregadores, garantindo a integração da perspectiva de género na agenda do diálogo social.

A conveniência da igualdade de representação entre mulheres e homens nas instâncias de diálogo social está sugerida (embora de forma não explícita) em duas Convenções. A Convenção N^o 87 especifica que os trabalha-

dores e empregadores têm o direito de se organizarem “sem distinção de qualquer espécie” (Art. 2). A Convenção N° 154 estabelece que “os órgãos e procedimentos de resolução de conflitos de trabalho devem ser concebidos de modo a contribuir para promover a negociação colectiva” (Art. 5.2 (e)), pelo que devem incluir uma representação equitativa de género, se é aceite que a igualdade de género é crucial para essa promoção.

Estas disposições apresentam-se como oportunidades para defender a igualdade de género na aplicação das normas pertinentes ao diálogo social, que deve ser promovido assegurando que as vozes de homens e mulheres são ouvidas nas instâncias representativas de negociação colectiva e nas negociações e consultas tripartidas, como sugerido na Recomendação sobre Consultas Tripartidas, de 1976 (N° 152), (Parágrafo 2 (3)). Entre as boas práticas existentes nesta matéria inclui-se a promoção da igualdade de género num órgão consultivo tripartido do trabalho, no Malawi, onde, por lei, pelo menos uma mulher deve ser nomeada para representar cada um dos constituintes tripartidos (OIT, 2004f, pág. 8).

C. 87: Liberdade Sindical e Protecção do Direito Sindical, 1948

C. 98: Direito de Organização e de Negociação Colectiva, 1949

C. 144: Consultas Tripartidas (Normas Internacionais do Trabalho), 1976

R 152: Consultas Tripartidas (Actividades da Organização Internacional do Trabalho), de 1976

C. 154 e R. 163: Negociação Colectiva, de 1981

- **Consultar igualmente:** Negociação colectiva; Organizações de empregadores; Liberdade de associação e o direito de organização; Representação e voz; Tripartismo; Consulta tripartida; Organizações dos trabalhadores

Discriminação

A Convenção N° 111 define discriminação como:

Toda a distinção, exclusão ou preferência com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego ou profissão (Art. 1 (1a)).

A discriminação não é uma situação nova e determinadas formas de discriminação, sobretudo aquelas que se baseiam na raça ou na etnia e no sexo, têm uma longa história. Mais recentemente, as alterações na estrutura e dinâmica dos mercados de trabalho, que respondem elas próprias a processos políticos, económicos e sócio culturais mais amplos, produziram novas formas de discriminação com base em factores como o HIV positivo, a orientação sexual, os antecedentes profissionais ou a religião. É difícil lidar com a discriminação, porque depende de percepções e opiniões subjectivas, ou de preconceitos sobre as capacidades ou comportamentos atribuídos a indivíduos pertencentes a grupos particulares, mais do que de factos objectivos, sendo frequentemente invisível ou disfarçada. Contudo, a eliminação da discriminação no trabalho é indispensável a qualquer estratégia que tenha como objectivo realizar o trabalho digno, reduzir a pobreza e assegurar o desenvolvimento sustentável. Os governos, os empregadores e as suas organizações, e as organizações de trabalhadores têm todos a obrigação de combater a discriminação através dos meios adequados para o efeito.

A discriminação pode ser *de jure*, o que significa que existe na lei, ou de facto, o que significa que existe na realidade ou na prática. Um código de trabalho que estabeleça que as mulheres receberão remuneração inferior à dos homens devido ao seu sexo, deve ser considerado como discriminatório *de jure*, enquanto que a prática efectiva de pagar menos às mulheres do que aos homens, constitui um acto de discriminação de facto.

Embora os casos de discriminação directa e *de jure* tenham diminuído ao longo do tempo, a discriminação de facto continua a existir ou assume novas formas. Para identificar a discriminação com base no sexo, é, por isso, aconselhável olhar não apenas para o desígnio ou objectivo reflectido nas normas ou acção, mas também para o efeito real que produzem.

Compreender a distinção entre discriminação directa e indirecta é útil neste caso. A discriminação directa baseada no sexo existe quando o tratamen-

to desigual entre mulheres e homens deriva directamente de leis, regras ou práticas que fazem uma diferença explícita entre mulheres e homens (por exemplo, leis em que não permitem às mulheres assinar contratos, enquanto aos homens o podem fazer). A discriminação indirecta com base no sexo ocorre quando regras e práticas, aparentemente neutras do ponto de vista do género, conduzem, na prática, a desvantagens que atingem essencialmente pessoas de um sexo. Muitas vezes, esta situação não é evidente à primeira vista, mas apenas após terem sido analisados os efeitos de facto das políticas ou disposições legais, isto é, o que acontece na realidade como consequência das referidas regras ou práticas.

O conceito de discriminação indirecta mostra que a aplicação do mesmo tratamento ou exigência a toda a gente pode, na prática, conduzir a resultados muito desiguais. Uma lei, uma regulamentação, uma política ou uma prática podem parecer “neutros” por não fazerem uma diferença distintiva entre homens e mulheres, mas, de facto, podem dar origem a um tratamento desigual em relação a pessoas com determinadas características. Qualquer tratamento que, na prática, conduza a desvantagens apenas para os membros de um sexo, constitui discriminação indirecta, se o efeito negativo não estiver directamente relacionado com os requisitos inerentes ao posto de trabalho em questão. São exemplos desta situação, os requisitos para um posto de trabalho ou os critérios de remuneração, aparentemente neutros (tais como, altura ou peso mínimos), mas que na prática excluem uma grande percentagem de mulheres trabalhadoras. A intenção de discriminar não é um factor determinante da discriminação indirecta. Contudo, o emprego ou práticas de recrutamento não são considerados discriminatórios quando se baseiam em necessidades efectivas e reais de um posto de trabalho (por exemplo, uma opinião política ou uma crença religiosa podem constituir uma qualificação *bona fide* para determinados cargos ou profissões; distinções com base no sexo podem ser exigidas para certos postos de trabalho, por exemplo, nas artes dramáticas), ou se têm como objectivo promover a igualdade, através de medidas de acção positiva, ou a protecção das mulheres por motivos especiais, como por exemplo, a saúde materna. Não obstante, exclusões deste tipo devem ser consistentemente definidas de acordo com os requisitos do posto de trabalho e blindadas por reavaliação legal. As distinções baseadas no mérito individual também não são consideradas como discriminação no emprego e profissão, embora tais distinções sejam difíceis de definir e possam estar expostas, na prática, a parcialidade.

A discriminação indirecta pode também ocorrer quando é dado um tratamento diferenciado a determinadas categorias de trabalhadores e trabalhadoras, como os trabalhadores a tempo parcial. Em muitos países, a exclusão pela lei dos trabalhadores do serviço doméstico, dos trabalhadores agrícolas

e dos trabalhadores sazonais da protecção social, é também, muito provavelmente, uma discriminação contra as mulheres.

As ideias estereotipadas sobre a distribuição de tarefas e aptidões “masculinas” e “femininas” conduzem a discriminações indirectas contra as mulheres no acesso ao emprego e à formação profissional, especialmente em sectores técnicos e na progressão na carreira. Embora a identidade cultural dos trabalhadores e trabalhadoras deva ser respeitada (consultar p.46), deve igualmente ser reconhecido que algumas crenças culturais e normas sobre papéis e relações de género, como, por exemplo, no que respeita ao direito das mulheres receberem um rendimento ou de deterem a propriedade da terra, discriminam as mulheres e contribuem para um ciclo vicioso de desvantagens no emprego, na profissão e na remuneração.

A identificação da discriminação indirecta permite uma reavaliação crítica das práticas e regras estabelecidas que, apesar de aparentemente neutras, produzem diferentes resultados relativamente a mulheres e a homens no trabalho. Segue-se um conjunto das estratégias essenciais para combater a discriminação indirecta:

- alterar a organização do trabalho e a distribuição de tarefas, de modo a evitar efeitos negativos sobre o tratamento e a progressão das mulheres;
- adoptar medidas (tais como, serviços sociais acessíveis a todos os trabalhadores), de modo a permitir um equilíbrio na partilha das responsabilidades familiares e profissionais entre ambos os sexos;
- medidas, como campanhas de sensibilização, para combater a utilização de estereótipos sobre as tarefas e papéis “masculinos” e “femininos”.

Na maioria dos países, a discriminação com base no sexo é proibida por lei. No entanto, tanto nos países em desenvolvimento como nos países industrializados, na prática, de uma forma ou de outra, as mulheres continuam a ser vítimas de discriminação na sua vida de trabalho. Outros factores com base nos quais a discriminação é proibida podem estar incluídos nas leis ou regulamentações nacionais. Em alguns países, por exemplo, a discriminação no emprego é igualmente proibida com base na raça ou na etnia, na deficiência física ou mental, na idade, no estado civil, na maternidade, na orientação sexual, na religião, no situação material ou no HIV positivo. Na prática, a discriminação com base no sexo pode combinar-se com qualquer um destes motivos de discriminação.

O Estado desempenha um papel fundamental na eliminação da discriminação. A legislação pode contribuir para isso directamente, abordando o

problema da discriminação no trabalho, e, indirectamente, garantindo a igualdade noutros domínios para além do trabalho (tais como heranças, direitos de propriedade e educação). As leis sobre discriminação no trabalho estão a ser reforçadas, principalmente na Europa, ao mesmo tempo que se multiplicam as medidas para combater a discriminação indirecta com base no sexo e que são criados organismos para promover a igualdade de oportunidades no trabalho. O processo de produção de leis e reformas pode tornar-se mais sensível à dimensão do género através da promoção de um maior envolvimento das mulheres e dos homens nas equipas de redacção e da adesão a regras de redacção inclusivas do género, evitando, por exemplo, a ideia desactualizada de que as formas masculinas, como o pronome “ele”, num texto legal, interpreta-se como incluindo o feminino “ela”.

O diálogo social, em todas as suas formas (negociações, consultas e partilha de informação), tem provado quanto é importante no combate à discriminação, como o demonstra a atenção prestada a esta matéria em pactos nacionais, acordos quadro e acordos sectoriais e nos resultados da negociação a nível da empresa. A importância de ter um equilíbrio de género nas equipas de negociação – não só como uma forma de garantir que as questões da igualdade são visíveis à mesa das negociações, mas também para introduzir no próprio processo as competências que homens e mulheres podem trazer à negociação – não tem sido suficientemente enfatizada.

A eliminação da discriminação, principalmente nas suas formas indirectas, é um processo de mudança moroso, porque reflecte valores sociais dominantes, que também só se modificam lentamente. Não obstante, quando existem práticas de discriminação com base no sexo no local de trabalho, as mulheres e os seus ou as suas representantes devem ter a possibilidade de solicitar a intervenção dos serviços públicos da inspecção do trabalho ou de apresentar uma queixa junto da autoridade ou do tribunal competentes.

C. 98: Direito de Organização e de Negociação Colectiva, 1949

C. 111 e R. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

C. 117: Protecção Social (Objectivos e Normas de Base), 1962

C. 156 e R. 165: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

C. 169: Povos Indígenas e Tribais, 1989

Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e o seu Acompanhamento, 1998

- **Consultar igualmente** Acesso ao emprego; Ónus da prova; Políticas e promoção de emprego; Princípios e direitos fundamentais no trabalho; Povos indígenas e tribais; Administração do trabalho; Inspeção do trabalho

Diversidade no trabalho

A diversidade é definida de forma ampla como “o leque de valores, atitudes, perspectivas culturais, crenças, antecedentes étnicos, orientação sexual, competências, conhecimento e experiência de vida, de indivíduos que fazem parte de um determinado grupo de pessoas” (Comissão Europeia, 1998, p. 18). Não obstante, esta definição geral assumir decisivamente que qualquer grupo é composto por homens e mulheres, omite as diferenças de género. A diversidade no trabalho compreende as diferenças entre trabalhadores, tais como, o sexo/género, a raça/etnia, a idade, a capacidade física e mental, a situação socioeconómica, a língua, a religião, a nacionalidade, a educação, a orientação sexual, o estado civil, o estado de HIV, etc. Estas diferenças, que podem ser visíveis ou invisíveis, influenciam os valores, as crenças, as atitudes, o comportamento e a vida de cada indivíduo. Uma abordagem da diversidade da mão de obra baseia-se na premissa de que o aproveitamento destas diferenças criará um ambiente produtivo, onde todos sintam que são valorizados e que os seus talentos e competências estão a ser usados ao máximo, e que isso contribui para atingir os objectivos da organização. Uma mão-de-obra que represente a diversidade da sociedade, em termos de género e de outras características, é provável que possa compreender e responder mais eficazmente às necessidades dos consumidores ou dos clientes dessa sociedade. Além disso, estruturar e manter uma mão-de-obra diversificada, com mais do que apenas uma representação simbólica de grupos minoritários, e que assegure um tratamento equitativo para todos, pode por si só encarnar os princípios da igualdade e da não discriminação, ajudando a abolir preconceitos e estereótipos e demonstrando que uma sociedade sem discriminação é possível, eficaz e desejável.

A utilização ampla do princípio da não discriminação é fulcral para o conceito da diversidade. A Convenção N° 111 foi originalmente redigida com o objectivo de combater um leque relativamente reduzido de formas de discriminação, enumeradas no Artigo 1.1 (a) (raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social). Contudo, a Convenção previu no

inovador Artigo 1.1 (b) a emergência de outros motivos de discriminação, que necessitariam de ser futuramente combatidos, deixando espaço à sua inclusão, no âmbito da Convenção:

qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-Membro concernente, após consultar as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

Consequentemente, desde a adopção da Convenção que muitos novos motivos foram incorporados em diferentes legislações nacionais, incluindo a idade, a orientação sexual, o local de nascimento, a filiação fora do casamento, a saúde física ou mental, o historial médico, a existência real ou presumível de HIV, a relação familiar com outros trabalhadores da empresa, o nível de escolaridade, a língua, o sotaque, a aparência física, os antecedentes criminais, a situação no que respeita à assistência pública e características hereditárias atípicas de tecido celular ou de sangue.

A igualdade entre homens e mulheres constitui claramente um componente chave da diversidade. Contudo, é necessário tomar cuidado para que o género não seja absorvido na diversidade e para que a sua interacção com outros aspectos da diversidade seja analisada e considerada na formulação e implementação de políticas, para que a igualdade de género e os direitos das mulheres não desapareçam. A interseccionalidade é um conceito analítico, que lança luz sobre o modo como o género interage com outras identidades (raça/etnia, situação socioeconómica, capacidade, idade, orientação sexual, religião, HIV positivo, etc.), e mostra, a partir daí, como a desigualdade de género e a discriminação interagem com outras desigualdades e discriminações, na estruturação da posição relativa, privilegiada ou desvantajosa, ocupada por uma pessoa na sociedade. A interseccionalidade constitui uma abordagem útil para compreender e tratar a discriminação múltipla (e muitas vezes indirecta), e criar e gerir uma mão-de-obra diversificada com equidade.

Uma abordagem da diversidade exige igualmente o reconhecimento e o respeito devido à identidade cultural, práticas religiosas, capacidades linguísticas, origem nacional, opinião política ou outras características de todos os trabalhadores e trabalhadoras. Todas as necessidades culturais, religiosas, linguísticas e outras relacionadas da mão-de-obra devem ser identificadas e adoptadas políticas relativas à conveniência em prevenir a discriminação no emprego, de forma a permitir:

- o cumprimento dos feriados religiosos e dos tempos dedicados à oração ou à meditação;
- o cumprimento dos períodos de luto, relativamente a familiares falecidos, específicos da cultura;
- o cumprimento de regimes alimentares e de práticas médicas específicas;
- a utilização de vestuário, barba e penteados tradicionais e baseados na fé;
- a disponibilização, quando apropriado, de facilidades de formação em línguas, interpretação e tradução em todas as áreas de gestão de pessoal e desenvolvimento de recursos humanos.

Contudo, deve ser tomado cuidado de assegurar que a atenção prestada às necessidades culturais e aos valores não contrarie os princípios universais de respeito pelos direitos das mulheres.

C. 111 e R. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

C. 143: Trabalhadores Migrantes (Disposições complementares), 1975

C.169: Povos Indígenas e Tribais, 1989

R. 104: Povos Indígenas e Tribais, 1957

R. 195: Desenvolvimento de Recursos Humanos, 2004

→ **Consultar igualmente** Acesso ao emprego; Discriminação; Povos Indígenas e Tribais; Trabalhadores migrantes; Procedimentos de selecção

Divisão do trabalho

De um ponto de vista económico, a divisão do trabalho é o processo pelo qual os trabalhadores e as trabalhadoras são atribuídos à actividade em que se julga serem mais produtivos. A divisão do trabalho pode basear-se:

- nas características técnicas, quando um único processo de produção é decomposto nas suas partes constituintes, sendo cada parte realizada por uma pessoa ou por uma máquina diferente; ou

- nas características sociais, quando são atribuídas tarefas específicas às pessoas, com base nas suas características físicas ou sociais, como a idade, o sexo, a raça, a religião, a origem étnica ou a classe social.

A divisão do trabalho por género refere-se principalmente à segregação do trabalho, remunerado e não remunerado, entre mulheres e homens na vida privada e pública. Esta divisão reflecte a divisão tradicional entre os papéis das mulheres e dos homens na sociedade, de acordo com a qual as mulheres assumiam a maior parte dos cuidados à família e das funções domésticas, enquanto os homens eram os principais responsáveis pelo bem-estar económico e financeiro da família, como seu sustento (a maior parte das vezes, único), num emprego permanente, a tempo completo e vitalício. Contudo, é, hoje, aceite que esta distinção já não reflecte a realidade actual da vida dos homens e das mulheres e que tem como resultado tornar o trabalho das mulheres frequentemente invisível e conseqüentemente desvalorizado nas contas nacionais e sub-representado no mercado de trabalho.

O combate à discriminação com base no sexo e a promoção activa da igualdade de género significa mudar as atitudes, práticas e políticas que reforçam a divisão tradicional de género no trabalho. A Recomendação Nº 165 (Parágrafo 11(b)) obriga as autoridades nacionais competentes a promover uma educação que incentive uma partilha mais igual das responsabilidades familiares. A mudança dos papéis tradicionais dos homens e das mulheres é uma preocupação expressa no Preâmbulo da Convenção Nº 156 no seguimento do Preâmbulo da Convenção das NU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW, 1979). A investigação no domínio das masculinidades focaliza-se nos papéis em transformação dos homens e rapazes, e particularmente na conveniência em adaptar os horários de trabalho e os modelos de carreiras, de modo a permitir aos homens desenvolver relações mais próximas com os seus filhos. Este domínio de investigação sublinha que a igualdade entre os sexos exige igualmente uma atenção imediata a medidas que desafiem e alterem as expectativas dos homens e rapazes contemporâneos.

C. 156 e R. 165: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

- ➔ **Consultar igualmente** Responsabilidades familiares, trabalhadores com; Agregados familiares dirigidos por mulheres; Género; Análise de género; Masculinidades; Segregação no trabalho; Equilíbrio trabalho/família

Duração do trabalho

A limitação das horas de trabalho é um direito essencial dos trabalhadores. Em particular, é uma medida de equidade de género, uma vez que a limitação das horas de trabalho permite que mulheres e homens tenham tempo para o trabalho doméstico e de cuidados. A duração do trabalho tem constituído uma preocupação chave da OIT ao longo da sua história. Os limites foram inicialmente estabelecidos nas normas da OIT em 48 horas semanais e 8 horas diárias, como na Convenção sobre Duração de Trabalho (Indústria), de 1919 (Nº 1), e na Convenção sobre Duração de Trabalho (Comércio e Escritórios), de 1930 (Nº30). As normas mais modernas estipulam 40 horas semanais, como salvaguardado na Convenção das 40 Horas Semanais, de 1935 (Nº 47), e na Recomendação sobre a Redução da Duração de Trabalho, de 1962 (Nº 116)⁷.

Nos casos em que é prevista a redução da duração diária ou semanal, deve ser dada prioridade a indústrias e profissões que envolvam trabalho particularmente exigente em termos físicos ou intelectuais, bem como riscos para a saúde dos trabalhadores, em especial quando a mão de obra é composta por mulheres e jovens.

Às mulheres grávidas e lactantes não pode ser exigido trabalho suplementar, e esta isenção não deve acarretar qualquer prejuízo na sua progressão na carreira. O horário de trabalho deve igualmente ser organizado de modo a permitir às mulheres grávidas e lactantes períodos suficientes de descanso. Muitas leis nacionais determinam “intervalos de descanso” para todos os trabalhadores durante o dia de trabalho (por exemplo, 30 minutos por dia).

As longas durações de trabalho constituem um problema particular dos trabalhadores em situações de trabalho atípico, como os trabalhadores do serviço doméstico, nomeadamente os internos, mesmo nos países que possuem regulamentações especiais de trabalho aplicáveis a estes trabalhadores. As horas de trabalho do pessoal de enfermagem exigem igualmente uma regulamentação cuidada, sendo feita uma distinção entre horas de trabalho normais, horas suplementares, regime de prevenção (quando o pessoal de enfermagem está no local de trabalho ou noutro local à disposição do empregador de modo a responder a possíveis chamadas), e horas inconvenientes (horas diferentes das trabalhadas nos dias normais de trabalho e diferentes das horas normais de trabalho do país). Por outro lado, para muitos trabalhadores atípicos, o problema está nas horas insuficientes,

7 Para conhecer a incidência de cada uma destas normas em todo o mundo, consultar McCann, 2005.

imprevisíveis e irregulares. A flexibilidade do trabalho tende a traduzir-se em trabalho executado fora das horas ditas “normais”, como, por exemplo, à noite (consulte Trabalho Nocturno, pág. 137), aos fins-de-semana e inclui também horários irregulares.

O trabalho por turnos tem efeitos potencialmente negativos sobre a saúde e segurança dos trabalhadores, nomeadamente se implicar trabalho nocturno. Entre os efeitos negativos destacam-se as perturbações do sono, a fadiga agravada e crónica, os problemas cardiovasculares e gastrointestinais, os efeitos sobre a saúde reprodutiva e o risco acrescido de cancro da mama (para as mulheres que realizam turnos nocturnos). O trabalho por turnos também perturba a vida familiar e social dos trabalhadores, e impede-lhes o pleno exercício do direito de organização sindical.

Todos os trabalhadores, independentemente do sexo, têm direito a um descanso semanal (com excepções autorizadas) de, pelo menos, 24 horas consecutivas durante os dias estabelecidos, de acordo com as tradições ou costumes do país, bem como a um período mínimo de três semanas de licença anual paga (após um período mínimo de serviço), não contando com os feriados públicos e consuetudinários (com pagamento em proporção ou compensação a ser concedida nos casos de despedimento). De acordo com as disposições da Convenção Nº 156, as políticas de equilíbrio trabalho/família podem significar que, na escala das férias anuais pagas num local de trabalho, os trabalhadores com filhos em idade escolar tenham prioridade na concessão da licença durante as férias escolares.

C. 1: Duração de Trabalho (Indústria), 1919

C. 14: Duração de Trabalho (Indústria), 1921

C. 30: Duração de Trabalho (Comércio e Escritórios), 1930

C. 47: Quarenta Horas Semanais, 1935

C. 101: Férias Remuneradas (Agricultura), 1952

C. 106 e R. 103: Descanso Semanal (Comércio e Escritórios), 1957

R 116: Redução da Duração de Trabalho, 1962

C. 132: Férias Remuneradas (Revista), 1970

C. 156: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

C. 171 e R. 178: Trabalho Nocturno, 1990

- **Consultar igualmente** Agricultores e outros trabalhadores agrícolas; Trabalhadoras lactantes; Trabalho ocasional; Condições e benefícios de emprego; Protecção da maternidade; Trabalho nocturno; Pessoal de enfermagem; Trabalhadores a tempo parcial; Trabalhadores de plantações; Responsabilidades familiares, trabalhadores com; Equilíbrio trabalho/família

E

Economia informal

Embora os países trabalhem com diferentes definições de economia informal, a expressão pode ser entendida como referindo-se a “todas as actividades económicas desenvolvidas pelos trabalhadores e às actividades económicas que - na lei ou na prática - não estão cobertas, ou estão insuficientemente cobertas no plano formal (OIT, 2002a, parágrafo 3)⁸. A expressão substituiu em larga medida a de “sector informal”, provavelmente por ser do conhecimento geral o crescente peso económico das actividades informais nas economias nacionais e internacionais.

O conceito da economia informal abrange duas situações muito diferentes:

- a informalidade devida à falta de um ponto de referência legal, em que não existem normas de trabalho aplicáveis, e, por conseguinte, nem obrigações a cumprir, nem direitos a respeitar ou a exigir;
- a informalidade devida ao incumprimento de um ponto de referência legal, em que existem normas de trabalho, mas são total ou parcialmente desprezadas, não sendo reconhecidas nem obrigações nem direitos.

O trabalho informal engloba um leque muito amplo de modelos, incluindo os pequenos negócios por conta própria, as pequenas empresas familiares, o comércio a retalho, o trabalho à distância e no domicílio, o trabalho com base na internet e determinadas formas de subcontratação. Principalmente nos países industrializados (mas não exclusivamente), este tipo de trabalho abrange actualmente profissionais altamente qualificados, como os especialistas em tecnologias de informação, bem como pessoas que trabalham em artes criativas e de palco. Nos países em desenvolvimento, o emprego informal por conta própria inclui os trabalhadores não declarados, os trabalhadores por conta própria e os trabalhadores familiares não remunerados, sendo que o trabalho informal remunerado abrange os trabalhadores ocasionais, os trabalhadores domésticos e os trabalhadores não registados,

8 Consultar “Conclusões sobre trabalho digno e economia informal”

entre outros. O desemprego de mulheres pode muitas vezes ser camuflado ou encoberto por emprego na economia informal.

Em muitos países, a economia informal representa uma parcela significativa da economia e do mercado de trabalho, principalmente nos países em desenvolvimento, em que está a crescer e a diversificar-se, impelida, entre outras coisas, pelo crescimento do comércio electrónico e dos serviços fornecidos electronicamente. Estão a ocorrer profundas alterações nos processos que conduzem a actividades informais e na forma como operam e se integram nas economias nacionais. Os bens e serviços produzidos no sector informal deixaram de se destinar exclusivamente ao consumo local de agregados familiares com baixos rendimentos, passando para os mercados internacionais através de acordos de subcontratação com empresas globalizadas do sector formal.

Em geral, o trabalho na economia informal é muito menos seguro e pior remunerado do que o trabalho na economia formal, e a influência do Estado e das instituições do mercado de trabalho formal é frequentemente fraca. Os trabalhadores da economia informal não beneficiam de sistemas convencionais de protecção social, nem de enquadramento legal ou regulamentar. Nalguns casos, tais como nas ZFIE, as condições de trabalho são regulamentadas, mas o mesmo não acontece com a segurança social. O acesso limitado aos recursos, à informação, aos produtos, aos mercados, ao crédito, às infra-estruturas, às oportunidades de formação, ao conhecimento técnico e ao progresso tecnológico, coloca um grave problema ao aumento da produtividade e rentabilidade do trabalho informal. Na Resolução sobre o trabalho digno e a economia informal, adoptada na sua 90ª Sessão, em 2002, a Conferência Internacional do Trabalho relembrou que, em consequência da feminização da pobreza e da discriminação com base no sexo, idade, etnia e deficiência, os grupos mais marginalizados, incluindo as mulheres pobres, acabam por entrar na economia informal, onde os deficits de trabalho digno são mais pronunciados.

As mulheres estão representadas de forma desproporcionada e crescente na economia informal a todos os níveis. O trabalho informal constitui uma fonte essencial de trabalho e de rendimento para muitas mulheres trabalhadoras, como alternativa à segregação profissional, ao desemprego e ao subemprego. Nos países em desenvolvimento, as mulheres estão maioritariamente envolvidas em trabalhos de subsistência e em actividades informais ligadas aos novos sectores de negócios. Embora a maior parte das vezes as mulheres suportem as despesas com o estabelecimento da sua actividade informal, nem sempre controlam os lucros, que podem ser apropriados pelos seus familiares do sexo masculino.

Os trabalhadores da economia informal estão protegidos por diversas Convenções da OIT. Em primeiro lugar, estão abrangidos por todas as Convenções que protegem os direitos e os princípios fundamentais no trabalho, bem como por diversas normas que se referem a “trabalhadores”, em vez de a “empregados”, ou cuja linguagem não limita a sua aplicação apenas à economia formal (Trebilcock, de 2004, pág. 590). Acresce que muitas normas contêm disposições que prevêm a extensão da sua aplicação aos trabalhadores da economia informal.

Uma estratégia adequada para melhorar a economia informal no sentido de a tornar sensível à dimensão de género deve:

- abordar o desafio de garantir os direitos fundamentais a todos os trabalhadores, incluindo a igualdade e a não discriminação;
- aumentar a produtividade e a capacidade para gerar emprego e rendimento, através do acesso de todos os trabalhadores informais ao crédito, à tecnologia e à formação, dando particular atenção, se necessário, a medidas especiais para as mulheres;
- estabelecer um quadro regulamentar que inclua formas de protecção social adequadas e pertinentes do ponto de vista do género (por exemplo, disposições culturalmente sensíveis à maternidade e ao equilíbrio trabalho/família);
- encorajar a organização dos trabalhadores da economia informal, especialmente das mulheres;
- melhorar os sistemas de previdência social para os grupos mais pobres, de forma a que as mulheres não tenham encargos acrescidos com o trabalho doméstico;
- continuar a recolher estatísticas e a aperfeiçoar análises sobre o emprego de mulheres e homens na economia informal.

C. 168: Promoção do Emprego e Protecção contra o Desemprego, 1988

R. 169: Política de Emprego (Disposições Complementares), 1984

C. 177 e R184: Trabalho no Domicílio, 1996

R 189: Criação de Emprego em Pequenas e Médias Empresas, 1998

R. 198: Relação de Trabalho, 2006

- **Consultar igualmente** Trabalho doméstico; Trabalho clandestino; Relação de trabalho; Trabalho no domicílio; Segregação profissional; Trabalhadores por conta própria

Educação

As mulheres e as meninas da maior parte do mundo continuam a enfrentar obstáculos à sua efectiva participação na educação e na formação como resultado dos papéis de género que lhes estão determinados (trabalho doméstico, cuidar de familiares, casamento e maternidade precoces). Esta forma de discriminação exige a adopção de medidas políticas com o objectivo de assegurar a igualdade de acesso e de oportunidades na aquisição e manutenção da educação e de competências por homens e mulheres. Não só a educação, a orientação profissional, a formação e aprendizagem ao longo da vida⁹ devem estar, de forma igual, abertas a homens e a mulheres a partir da instrução primária e em seguida, mas também os rapazes e as meninas devem ser educados de modo a compreenderem as pressões dos preconceitos específicos de género e a aspirar a profissões e carreiras que não sejam estereotipadas nessa base. Este tipo de educação não é menos importante para os rapazes do que para as meninas.

Têm sido feitos progressos notáveis em quase todos os países no aumento do acesso à educação, nomeadamente no que se refere às meninas. As diferenças de género na realização da educação estão a diminuir, em parte como resultado dos esforços para o cumprimento do terceiro Objectivo de Desenvolvimento do Milénio, o qual refere especificamente a realização de progressos para atingir a igualdade de género e o empoderamento das mulheres através da eliminação das disparidades de género na educação. Contudo, existem provas de que a obtenção de formação superior não se traduz automaticamente na redução das desigualdades no mercado de trabalho. A igualdade de oportunidades entre homens e mulheres jovens, uma vez terminado o ensino formal, deve ser assegurada na orientação e formação profissional e no acesso ao emprego.

A OIT/IPEC encara a educação, nomeadamente a educação das meninas, como uma estratégia fundamental para a eliminação e prevenção do trabalho infantil.

C. 111 e R. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

C. 122: Política de Emprego, 1964

⁹ A Recomendação de Desenvolvimento de Recursos Humanos, 2004 (Nº 195) define este conceito como englobando todas as actividades de aprendizagem realizadas ao longo da vida para o desenvolvimento de competências e qualificações.

R. 169: Política de Emprego (Disposições Complementares), 1984

C. 88: Serviços de Emprego, 1948

C. 142: Desenvolvimento de Recursos Humanos, 1975

R. 195: Desenvolvimento de Recursos Humanos, 2004

- **Consultar igualmente** Trabalho infantil; Divisão do trabalho; Igualdade de remuneração; Tecto de vidro; Objectivos de Desenvolvimento do Milénio; Profissões não tradicionais; Segregação no trabalho; Formação profissional; Emprego de jovens

Empreendedorismo de mulheres

Nos últimos anos, as pequenas e média empresas (as PME), incluindo as microempresas, tornaram-se fontes importantes de emprego e de trabalho por conta própria para as mulheres, não só nos países desenvolvidos mas também nos em desenvolvimento, e houve um aumento significativo do número de mulheres empreendedoras numa variedade de actividades económicas, tanto na economia formal como informal. Em muitos países em desenvolvimento, existem mais mulheres do que homens a trabalhar em PME (OIT, 2004b, parágrafo 391).

O sector das PME é muito diversificado em termos de motivação, estatuto socioeconómico, tipo de negócio e potencial de crescimento das mulheres empresárias e abrange tudo, desde as microempresas agrícolas até às modernas empresas comerciais e profissionais geridas na internet. Contudo, existem provas que as empresas de mulheres tendem a ser mais pequenas, não só em termos do número de trabalhadores empregados, mas também da presença e valor das imobilizações de activos. As mulheres empresárias têm tendência a concentrar-se em actividades de investimento reduzido e pouco rentáveis, decorrentes das suas competências tradicionais (tais como, vendas em tendas de mercado, produção alimentar e restauração de baixa escala), enquanto os homens empresários tendem a concentrar-se em áreas mais dinâmicas e de investimento intensivo. Para os pequenos empresários de ambos os sexos existe pouca segurança e elevada vulnerabilidade às vicissitudes do mercado.

Muitas vezes as mulheres empresárias têm de enfrentar políticas e ambientes regulamentares e institucionais que não lhes são amigáveis. Tendem a registar

as suas empresas menos frequentemente do que os homens e, muitas vezes, operam a partir de casa. Pelo facto de ser informal, este trabalho tende a ser penalizado, em vez de ser regulado, particularmente nos países em desenvolvimento. Muitas mulheres, apesar de trabalharem por conta própria, não são reconhecidas, ou não se reconhecem a si próprias como empresárias, o que leva a que sejam frequentemente ignoradas pelas instituições e pelos programas interessados no desenvolvimento empresarial (OIT, 2004d, parágrafo 388). As mulheres também estão sub-representadas nas organizações de empregadores e nas associações comerciais.

As mulheres não têm o mesmo acesso que os homens ao financiamento, aos bens, à tecnologia ou aos serviços, e têm frequentemente níveis inferiores de educação e formação profissional, e precisam de conciliar a gestão do seu negócio com as suas responsabilidades domésticas. Em muitas sociedades agrícolas, o facto de as mulheres não poderem ser proprietárias ou herdar a terra que cultivam, afecta não só a sua capacidade de trabalhar independentemente como agricultoras, mas também o direito de se filiarem em cooperativas e associações de crédito.

Embora as mulheres empresárias se deparem indubitavelmente com mais dificuldades para gerir PME, muitas das quais específicas de género, deve salientar-se que muitos obstáculos são gerais. Contudo, as mulheres empresárias podem deparar-se com esses obstáculos a um nível exagerado.

Os direitos dos trabalhadores por conta própria e dos proprietários de pequenas e microempresas, bem como os dos seus trabalhadores, são assegurados, em muitos casos, pela legislação genérica da igualdade, sendo abrangidos por Convenções e Recomendações da OIT. Contudo, as questões da igualdade de género necessitam de ser especificamente incorporadas num quadro legal e regulamentar que regule o desenvolvimento das micro e pequenas empresas. Algumas normas fazem-no. A Recomendação Nº 189, em particular, apela aos Estados Membros para que tomem:

“medidas e incentivos específicos para pessoas, entre categorias escolhidas da população, que aspirem a tornar-se empresárias, tais como, mulheres, desempregados de longa duração, pessoas atingidas por ajustamentos estruturais ou práticas restritivas e discriminatórias, pessoas com deficiência, pessoal militar desmobilizado, jovens, inclusive formados, trabalhadores idosos, minorias étnicas e povos indígenas e tribais.”
(Recomendação Nº 189 (Parágrafo 16 (4)).

Numa disposição específica (Parágrafo 16), a Recomendação pede aos Estados Membros que “encorajem o apoio ao empreendedorismo das mulhe-

res, reconhecendo a importância cada vez maior das mulheres na economia, através de medidas concebidas especificamente para as mulheres que são ou que gostariam de ser empresárias”. Essas medidas devem abordar as desigualdades subjacentes no acesso aos recursos, à formação profissional e comercial e na tomada de decisão.

O programa WEDGE, Desenvolvimento do Empreendedorismo das Mulheres e Igualdade de Género da OIT, promove o empreendedorismo das mulheres no contexto do trabalho digno. A equipa WEDGE integra o programa da OIT Melhorar o Emprego através do Desenvolvimento de Pequenas Empresas (SEED), trabalhando para aumentar as oportunidades económicas das mulheres através da realização de acções positivas de apoio às mulheres no lançamento, formalização e crescimento das suas empresas. A abordagem do programa WEDGE baseia-se no desenvolvimento de conhecimento de base sobre mulheres empresárias e desigualdades de género nos recursos, acesso, necessidades e oportunidades em relação às PME; e na promoção da representação, aconselhamento e voz, por exemplo, através da capacitação das associações de mulheres empresárias; e do desenvolvimento de serviços de apoio inovadores para as mulheres empresárias, incluindo guias e ferramentas de formação.¹⁰

R. 189: Criação de Empregos nas Pequenas e Médias Empresas, 1998

- **Consultar igualmente** Acesso ao emprego; Educação; Desenvolvimento de recursos humanos; Pequenas e médias empresas; Formação profissional

¹⁰ Para obter mais dados sobre o programa WEDGE, queira consultar http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal?p_prog=S&p_subprog=WE

Empregabilidade

O termo “empregabilidade” está relacionado com as capacidades, competências e qualificações transferíveis, que aumentam a aptidão de um indivíduo para utilizar as oportunidades de educação e formação disponíveis, de modo a assegurar e manter um trabalho digno, a progredir numa empresa e entre postos de trabalho, e a enfrentar as condições em transformação da tecnologia e do mercado de trabalho. Estas capacidades e competências necessitam de ser promovidas e actualizadas ao longo da vida activa.

Através do seu Departamento de Competências e Empregabilidade, a OIT promove o melhoramento e o investimento em políticas e programas de formação a nível mundial, com especial ênfase nas estratégias de formação que apoiam a integração de grupos que possam estar em desvantagem no mercado de trabalho. Estes grupos incluem as mulheres, as pessoas com deficiência, os trabalhadores idosos e os trabalhadores jovens.

As áreas de política pertinentes, nas quais as abordagens sensíveis à dimensão de género são benéficas, incluem:

- Investimento na educação e formação, particularmente nos países em desenvolvimento e em particular para mulheres e grupos com necessidades especiais, como pessoas com deficiência;
- Ensino básico, literacia e competências fundamentais, principalmente em países mais pobres, e com especial ênfase na educação e formação de competências das meninas;
- Ensino profissional e sistemas de formação focados em evitar na formação profissional os estereótipos de género e a segregação profissional;
- Reconhecer competências adquiridas a partir de uma vasta gama de fontes, algumas das quais não tradicionais. A abordagem da aprendizagem ao longo da vida significa que todos os tipos de aprendizagem - formal, não formal e informal - devem ser reconhecidos e tornados visíveis. Isto é importante para as mulheres, cujas competências foram muito provavelmente desenvolvidas fora de instituições de formação formais;
- Promover o diálogo social sobre equidade de género em matéria de formação, desenvolvimento de recursos humanos e aprendizagem ao longo da vida;

- Adotar programas activos de mercado de trabalho, que incluam abordagens eficazes à aquisição e ao desenvolvimento de competências em ambientes formais e informais para pessoas que se encontram em desvantagem no mercado de trabalho, incluindo mulheres e meninas.
- Reformar os serviços de emprego e promover esforços de cooperação entre agências de emprego públicas e privadas na promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego e a profissões particulares, bem como uma abordagem concertada para prevenir a discriminação.

C. 181 e R. 188: Agências de Emprego Privadas, 1997

R. 195: Desenvolvimento de Recursos Humanos, 2004

- **Consultar igualmente** Acesso ao emprego; Educação; Orientação profissional; Formação profissional

Empregador

Empregador é uma pessoa ou uma organização para a qual outra pessoa realiza um trabalho ou presta um serviço, pelo qual auferem um pagamento como trabalhador.

Os empregadores individuais ou as empresas, bem como as organizações de empregadores e de trabalhadores e os governos, têm a responsabilidade de combater a discriminação no trabalho. As organizações de empregadores e de trabalhadores têm obrigação de identificar e reconhecer as práticas discriminatórias existentes e de as combater em todas as suas actividades, começando no interior das suas próprias organizações. Os empregadores não têm direito a informar-se sobre a vida privada, as opiniões políticas, a religião, ou a participação em actividades sindicais dos seus trabalhadores.

Os empregadores têm, em particular, a responsabilidade de incentivar a igualdade de género nas suas empresas e organizações, incluindo a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. A promoção da igualdade é, de facto, não apenas uma questão de respeito pelos direitos e pela lei, mas também uma boa prática empresarial. Uma empresa que é vista como não encarando a igualdade com seriedade (por exemplo, que não tem uma política de igualdade de oportunidades ou não põe em prática uma políti-

ca existente), pode arriscar-se a perder trabalhadores de qualidade e a ser menos atractiva para potenciais clientes. No caso dos contratos públicos, a manifesta falta de atenção à igualdade pode resultar na perda de contratos.

Por variadas razões, as mulheres constituem uma minoria de empregadores e de gestores (embora em crescimento gradual). Na sociedade em geral, as mulheres podem ter de confrontar-se com menos oportunidades de ensino e de formação; segregação profissional na educação, na formação e no emprego; acesso mais restrito ao crédito e atitudes estereotipadas persistentes contra as mulheres em papéis de gestão. No próprio local de trabalho enfrentam obstáculos que incluem:

- sistemas e procedimentos de recrutamento e de promoção tendenciosos;
- requisitos de mobilidade (as mulheres têm provavelmente menos possibilidades do que os homens de mudar de local de trabalho ou de viajar em negócios à última da hora);
- exigências de antiguidade (muitas vezes, as mulheres perdem antiguidade devido a interrupções na carreira provocadas pela maternidade);
- influência de redes masculinas (os “old boy’s clubs”, *lobbies* de homens) nas promoções;
- expectativas em relação a longas horas de trabalho do pessoal superior;
- concepção de postos de trabalho que exigem menos requisitos de competências para mulheres, os chamados “empregos de mulheres”, juntamente com o acesso mais reduzido à formação no trabalho/aprendizagem ao longo da vida;
- incompatibilidade entre as expectativas da gestão e responsabilidades familiares;
- execução deficiente de políticas de igualdade;

C. 87: Liberdade sindical e Protecção do direito sindical, 1948

C.98 Direito de Organização e de Negociação Colectiva, 1949

C. 100 e R. 90: Igualdade de remuneração, 1951

C. 111 e R. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

C. 122 e R. 122: Política de Emprego, 1964

C. 151 e R. 159: Condições de Trabalho (Função Pública), 1978

R. 198, Relação de Trabalho, 2006

- **Consultar igualmente** Trabalhador; Organizações de empregadores; Relação de trabalho; Tecto de vidro; Contrato público

Emprego de jovens

O emprego de jovens mulheres e homens é uma causa de preocupação crescente para os decisores e responsáveis por planeamento de todo o mundo. Entre 1995 e 2005 a taxa de desemprego global de jovens com idades compreendidas entre os 15-24 anos aumentou de 12.1 para 13.7 por cento (OIT, 2006a, pág. 21, parágrafo 63). As taxas de desemprego e subemprego das mulheres jovens são ainda mais elevadas do que a dos jovens do sexo masculino, em muitos países. Quando os empregos são escassos, as mulheres jovens têm maior probabilidade do que os homens jovens de abandonar o mercado de trabalho, em vez de comunicarem estar no desemprego ou de iniciarem um trabalho a tempo parcial ou ocasional, quando não exista trabalho a tempo completo.

Os caminhos para obter trabalho digno para as mulheres jovens são muitas vezes mais íngremes e semeados de obstáculos do que para os jovens homens. A equidade no acesso à educação de base está a melhorar por influência do terceiro Objectivo de Desenvolvimento do Milénio, e, em muitos países, as meninas têm um melhor desempenho na escola do que os rapazes. Contudo, o acesso à formação e ao mercado de trabalho formal é muitas vezes impedido por tradições que encorajam (ou obrigam) o casamento ou a maternidade precoces, ou é limitado pela discriminação com base no sexo. Embora a situação varie significativamente de país para país, alguns obstáculos à obtenção de trabalho digno e seguro são comuns a todas as mulheres jovens. Muitas vezes não conseguem tirar vantagem das oportunidades de formação, devido a barreiras na entrada, a discriminação no processo de selecção e a estereótipos de género. A estereotipagem é encontrada particularmente na orientação e aconselhamento profissionais por parte do pessoal escolar ou dos serviços de emprego. As mulheres jovens são encorajadas a obter formação em trabalhos relacionados com a casa ou os cuidados, enquanto os homens jovens são incentivados a escolher formação e emprego altamente qualificados e nas áreas das novas tecnologias.

Por conseguinte, as mulheres jovens ainda continuam a ir parar a profissões com relativamente baixas qualificações e mal pagas, com poucas perspectivas de mobilidade para cima.

Os decisores e responsáveis pelo planeamento devem procurar soluções para os obstáculos específicos enfrentados pelas mulheres jovens:

- fornecendo orientação profissional, aconselhamento e serviços de colocação adequados às necessidades e competências das mulheres jovens;
- facilitando o acesso das meninas à educação e à formação em matérias não tradicionais;
- encorajando as mulheres jovens a escolherem formações para empregos com melhores rendimentos e perspectivas a longo prazo;
- recolhendo dados sensíveis ao gênero e melhorando os sistemas de informação do mercado de trabalho para definir políticas ;

Ao mesmo tempo, os problemas específicos dos rapazes e homens jovens, que procuram emprego, não devem ser ignorados. Quando os homens jovens não conseguem encontrar trabalho e ficam desencorajados, não têm sequer o trabalho doméstico como refúgio, pelo que têm maior probabilidade de acabar na droga, tráfico, crime e violência.

No quadro da informação sobre os progressos para alcançar os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio, a OIT assume a liderança no relato das tendências sobre taxas de emprego entre os jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos.

C. 111 e R. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

C. 122 e R. 122: Política de Emprego 1964

R. 169: Política de Emprego (Disposições Complementares), 1984

R. 195: Desenvolvimento de Recursos Humanos, 2004

- **Consultar igualmente** Acesso ao emprego; Trabalho infantil; Educação; Políticas de promoção de emprego; Desenvolvimento de recursos humanos; Objectivos de Desenvolvimento do Milénio; Profissões não tradicionais; Segregação profissional; Orientação profissional; Formação profissional

Emprego ilegal

→ **Consultar** Trabalho clandestino

Equidade

→ **Consultar** Equidade de género

Equidade de género

A equidade de género significa justiça de tratamento para mulheres e homens, de acordo com as necessidades e interesses respectivos. Pode compreender igualdade de tratamento ou tratamento diferente, mas considerado equivalente em termos de direitos, benefícios, obrigações e oportunidades

Equidade de remuneração

→ **Consultar** Igualdade de remuneração

Equilíbrio trabalho/família

A maternidade e a divisão do trabalho com base no género, que atribui às mulheres a principal responsabilidade pela manutenção da casa e da família, são factores determinantes de desigualdades de género entre os sexos e de desigualdades entre as mulheres. O conflito entre estas responsabilidades familiares e as exigências do trabalho contribuem significativamente para que as mulheres ocupem uma posição de desvantagem no mercado de trabalho e para o lento progresso em direcção à igualdade de oportunidades e de tratamento de mulheres e homens no emprego. Enquanto as mulheres são forçadas ou optam por aceitar trabalho mal remunerado, inseguro, a tempo parcial, a partir de casa ou informal, de modo a conciliar as suas

responsabilidades familiares com o emprego remunerado, as dificuldades em conciliar as exigências do trabalho e a família contribuem para colocar o homem numa posição de desvantagem no seio da família, limitando a sua capacidade de ser envolvido nos assuntos familiares.

Os horários de trabalho que não tiverem em conta as responsabilidades familiares dos trabalhadores podem constituir discriminação indirecta, no sentido em que obrigam esses trabalhadores a ter um desempenho abaixo do que seria esperado, no que concerne à sua participação em actividades no local de trabalho, causando-lhes conseqüentemente potenciais prejuízos nas perspectivas de progressão na carreira. Em particular, a progressão na carreira das mulheres pode ser prejudicada quando fazem uma “interrupção na carreira” mais longa do que a licença de maternidade obrigatória, com o fim de cuidarem da família ou de usufruírem das disposições da licença parental imediatamente após a licença de maternidade.

Contudo, recentemente, tem havido um reconhecimento cada vez maior da importância de fomentar medidas para ajudar os trabalhadores a conciliarem as suas responsabilidades familiares com o trabalho - uma estratégia fundamental para facilitar uma maior participação das mulheres no trabalho digno. À medida que vão sendo estabelecidas ligações mais claras entre a realização da igualdade entre mulheres e homens em casa e no trabalho, a questão da harmonização dos compromissos do emprego e da família, para mulheres e homens, emerge como uma política de trabalho e social importante num número cada vez maior de países.

A Convenção Nº 156 encara a igualdade de oportunidades como o objectivo geral das medidas trabalho/família. Contudo, nem todas as medidas trabalho/família promovem a igualdade. Conforme foi observado num recente Relatório Global da OIT: “Existe um perigo de que as políticas trabalho/família que visam, implícita ou explicitamente, em particular, as mulheres, possam acabar por reforçar a sua imagem de “ganhadoras secundárias”, decorrente da dupla tarefa das mulheres trabalhadoras (OIT, 2003, pág. 77).

Para obter uma lista das acções recomendadas para promover o equilíbrio entre o trabalho e a família, consulte Responsabilidades familiares, trabalhadores com (pág. 80).

C. 156 e R. 165: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

R. 195: Desenvolvimento de Recursos Humanos, 2004

- **Consultar igualmente** Acesso ao emprego; Divisão do trabalho; Estado civil; Licença de maternidade; Licença parental; Licença de paternidade; Trabalho não remunerado

Equilíbrio trabalho/vida

O termo “equilíbrio trabalho/vida” refere-se não apenas aos cuidados a familiares dependentes, mas também às responsabilidades “extracurriculares” ou às prioridades de vida. O trabalho deve ser suficientemente flexível para permitir que os trabalhadores de ambos os sexos participem em actividades de educação permanente e de desenvolvimento profissional e pessoal, que não estejam necessária e directamente relacionadas com o seu emprego.

Contudo, para os fins da Convenção e o cumprimento das obrigações dos Estados nesta área particularmente vaga, é o equilíbrio entre trabalho e família que é fulcral para o princípio e os objectivos de promoção da igualdade de oportunidades. As questões relacionadas com a melhoria das oportunidades de carreira, como a aprendizagem ao longo da vida e outras actividades de desenvolvimento pessoal e profissional são consideradas como secundárias para o objectivo de promover uma partilha mais igual entre homens e mulheres das responsabilidades na família e na casa, bem como no local de trabalho.

C. 156 e R. 165: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

R. 195: Desenvolvimento de Recursos Humanos, 2004

- **Consultar igualmente** Educação; Responsabilidades familiares, trabalhadores com; Equilíbrio trabalho/família

Estado civil

O estado civil descreve a população, de acordo com a sua situação conjugal, como sendo solteiro, casado, viúvo ou divorciado. O estado civil não deve ter qualquer influência sobre nenhum aspecto da situação no trabalho de um indivíduo, qualquer que seja o sexo.

Não devem ser tomadas decisões de emprego com base no estado civil de uma pessoa, pelo que, em qualquer entrevista de admissão ao emprego ou em qualquer outro procedimento de selecção, os candidatos não devem ser obrigados a indicar o seu estado civil. Um interrogatório sobre emprego de outros familiares no local de trabalho poderá, excepcionalmente, justificar-se no interesse em prevenir o nepotismo.

As responsabilidades no emprego, as viagens, o entretenimento ou outras funções fora do horário de trabalho não devem ser utilizadas como justificação para discriminação com base no estado civil. Os benefícios do pleno emprego devem ser proporcionados a todos os trabalhadores e trabalhadoras independentemente do seu estado civil.

C. 111 e R. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

C. 156 e R. 165: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

C. 158 e R. 166: Cessação de Contrato de Trabalho, de 1982

- **Consultar igualmente** Acesso ao emprego; Discriminação; Despedimento; Diversidade; Responsabilidades familiares, trabalhadores com; Procedimentos de selecção; Equilíbrio entre trabalho e a família

Estatísticas do trabalho

As estatísticas do trabalho são uma base essencial para medir o nível de discriminação e avaliar a igualdade de oportunidade e tratamento no emprego nos países desenvolvidos e em desenvolvimento. A compilação de estatísticas do trabalho pelos Estados membros, a sua publicação pelos competentes órgãos nacionais e a sua submissão à OIT é obrigatória, nos termos das disposições da Convenção sobre Estatísticas do Trabalho, de 1985 (Nº 160). Devem ser realizadas estatísticas do trabalho para medir, no mínimo:

- a dimensão da população economicamente activa e a extensão do emprego, do desemprego e do subemprego, pelo menos uma vez por ano;
- os ganhos médios e a duração do trabalho, pelo uma vez por ano;
- a estrutura e a distribuição da população economicamente activa, incluindo a desagregação segundo a natureza do emprego (empregador, trabalhador por conta própria, trabalhador por conta de outrem, trabalhador familiar não remunerado, membro de cooperativas de produtores), uma vez de dez em dez anos.

Estas estatísticas devem ser sempre classificadas de acordo com o sexo dos trabalhadores e, sempre que possível, com a faixa etária e com o ramo da

actividade económica. A disponibilidade de dados desagregados por sexo e de informação estatística permitem análises comparativas da forma como as mulheres e homens se posicionam no trabalho e na sociedade, ajudando por sua vez a detectar qualquer discriminação existente, especialmente na forma menos transparente de discriminação indirecta. Por exemplo, o registo de disparidades nos níveis de remuneração facilita a avaliação da verdadeira dimensão do fosso salarial entre os géneros (gender pay gap) e das suas interligações com outras formas de iniquidade remuneratória.

A nível geral, os dados desagregados por sexo encontram-se mais rapidamente disponíveis do que por outras categorias. Contudo, é reconhecido que existem graves limitações à disponibilidade de dados sobre a dimensão e a natureza da discriminação em geral e da discriminação com base no sexo em particular. Por vezes, esta situação deve-se à simples falta de dados, outras vezes ao facto de o formato ou a estrutura dos dados rapidamente disponíveis, como os censos e os inquéritos aos agregados familiares, podem não fornecer informação que permita fazer uma ligação directa com a discriminação.

A qualidade das estatísticas do trabalho depende da extensão com que reflectem as diferenças e semelhanças entre homens e mulheres no mercado de trabalho. As mulheres constituem uma população importante em situações de trabalho “atípico”, pelo que a produção de estatísticas do trabalho válidas e fidedignas depende de uma compreensão clara da variedade do trabalho realizado por mulheres e da forma como se comportam no mercado de trabalho. Por exemplo, a informação estatística sobre a economia informal é essencial se permitir fazer uma avaliação exacta e imparcial da contribuição das mulheres trabalhadoras. Contudo, a contribuição das mulheres para as economias nacionais é frequentemente subdeclarada ou declarada de forma errada, e as estatísticas disponíveis são frequentemente parciais e distorcidas, devido aos persistentes e não questionados preconceitos sobre os papéis de género na economia.

C. 160 e R. 170: Estatísticas do Trabalho, 1985

→ **Consultar igualmente** Administração do trabalho; Mercado de trabalho

Exploração sexual para fins comerciais

O Programa Internacional da OIT para a Eliminação do Trabalho Infantil (OIT/IPEC) utiliza o termo “exploração sexual para fins comerciais” quando se refere á utilização de rapazes e meninas com idade inferior a 18 anos na prostituição, pornografia ou outras actividades sexuais nas quais uma criança pode envolver-se para satisfazer necessidades de alimentação, alojamento ou outras necessidades básicas. A definição de exploração sexual para fins comerciais aparece pela primeira vez na declaração adoptada no Congresso da Primeira Guerra contra a Exploração Sexual para Fins Comerciais (Estocolmo, 1996), que compreende o “abuso sexual por adultos e a remuneração em dinheiro ou em espécie da criança ou de uma terceira pessoa ou pessoas. A criança é tratada como um objecto sexual e como um objecto comercial.” A exploração sexual para fins comerciais é considerada uma das piores formas de trabalho infantil pela Convenção N° 182. Tanto os rapazes como as meninas podem ser vítimas.

C. 29: Trabalho Forçado, 1930

R. 35: Trabalho Forçado (Forma Coerciva Indirecta), 1930

C. 105: Abolição do Trabalho Forçado, 1957

C. 182 e R. 190: Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999

Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, 1998

→ **Consultar igualmente** Trabalho infantil; Tráfico de seres humanos

F

Flexibilidade do trabalho

A flexibilidade do mercado de trabalho é determinada pela sua capacidade de se adaptar rapidamente a novas condições. A flexibilidade ocorre em várias dimensões de um mercado de trabalho, incluindo a adaptação da quantidade de trabalho, através do recrutamento e despedimento ou do recurso a contratos temporários (flexibilidade externa), ou variando o tempo de trabalho, o modo de organização do trabalho e ajustando os salários, de forma a responder aos choques e a outros desenvolvimentos (flexibilidade interna). As formas flexíveis de trabalho e a informalização, incluindo os contratos a termo e de curta duração, o trabalho temporário, o trabalho por projecto, os postos de trabalho múltiplos, o trabalho por conta própria, etc., são frequentemente associadas à insegurança no acesso e cobertura pelos sistemas de segurança social, incluindo pensões, cuidados de saúde e outras formas de protecção social. A flexibilidade é particularmente problemática quando assume a forma de trabalho mal remunerado, com condições de trabalho precárias, ou é olhada como envolvendo inevitavelmente desregulamentação. Para além dos reduzidos níveis de segurança, os mercados de trabalho flexibilizados estão igualmente associados a direitos, prestações e condições de trabalho menos vantajosos oferecidos pela lei ou pelo contrato/empregador.

Uma das características da flexibilização do trabalho prende-se com a crescente presença das mulheres na população activa como trabalhadoras a tempo parcial, trabalhadoras com contratos não permanentes, trabalhadoras no domicílio, trabalhadoras à distância ou teletrabalhadoras. Contudo, nem todos os aspectos da flexibilidade são igualmente favoráveis às mulheres. Por exemplo, a flexibilidade de horário pode não se traduzir automaticamente num emprego mais atractivo para os pais, se for exclusivamente controlada pelo empregador. Além disso, embora a flexibilização tenha aberto o mercado de trabalho às mulheres, estas oportunidades não são necessariamente acompanhadas de segurança no emprego. Os sindicatos também possuem menos capacidade para oferecer uma representação adequada e possibilidades de acção colectiva às mulheres (e homens) a trabalhar fora das estruturas do emprego formal e a tempo completo.

A fim de alcançar segurança enquanto oferecem flexibilidade, os Estados Membros devem desenvolver ou fortalecer políticas do mercado de trabalho que protejam os trabalhadores durante a transição de um posto de trabalho para o seguinte, como seguros de desemprego, políticas activas do mercado de trabalho e sistemas de assistência social. Ao mesmo tempo, deve ser promovida a criação de postos de trabalho, através de sistemas de contribuição amigáveis para os empregadores, e devem ser visadas necessidades específicas através de orçamentos de género (gender budgeting).

Mais importante, ainda, é que os contratos flexíveis e de curta duração não conduzam a um aumento da discriminação no emprego, ou que sejam oferecidos como um caminho para fugir às responsabilidades dos empregadores em matéria de protecção social e de igualdade de oportunidades, de tratamento e de remuneração. Devem ser tomadas medidas para assegurar que os trabalhadores empregados a tempo parcial, a termo, ou em outras formas flexíveis, beneficiem, numa base proporcional, de direitos equivalentes aos dos trabalhadores permanentes, a tempo completo, independentemente do sexo.

O termo “flexissegurança” foi inventado para exprimir a relação cada vez mais importante entre flexibilidade do mercado de trabalho e segurança no emprego. Como estratégia a nível político, a “flexissegurança” tem como objectivo conciliar a crescente flexibilização dos mercados de trabalho, em resposta aos imperativos da globalização, com uma segurança no emprego e segurança social razoáveis, principalmente para os grupos de trabalhadores mais vulneráveis. A dimensão de género da “flexissegurança” é muito importante, tendo em conta que a participação das mulheres no mercado de trabalho ao longo do ciclo de vida é diferente da dos homens, tendo tendência para ser menos recta e ininterrupta. Uma área importante da “flexissegurança”, com uma forte dimensão de género, é a que respeita ao desenvolvimento de direitos sociais, como as licenças de maternidade e parental, que permitem a ausência temporária do mercado de trabalho (flexibilidade), garantindo ao mesmo tempo o regresso (segurança). Este conceito mostra constituir uma abordagem útil na gestão das mudanças do mercado de trabalho na Europa Ocidental, mas igualmente nos países pós-transição da Europa Oriental e Central.

R 198: Relação de Trabalho, de 2006

- **Consultar igualmente** Trabalho atípico; Trabalho ocasional; Relação de trabalho; Trabalho no domicílio; Trabalhadores a tempo parcial; Segurança social

Formação profissional

A formação profissional engloba actividades que visam fornecer as qualificações, o conhecimento, as competências e as atitudes necessárias para o emprego numa determinada profissão ou grupo de profissões afins, em qualquer ramo da actividade económica. Ao munir os grupos que são discriminados com as competências necessárias para melhorarem a sua empregabilidade, produtividade e rendimentos, a formação profissional pode desempenhar um papel importante na promoção da igualdade de oportunidades de todos os trabalhadores de obterem trabalho digno.

As medidas para promover a igualdade de oportunidades para mulheres e homens na formação e no emprego devem incluir:

- educação de homens e mulheres para os encorajar a desempenharem um papel igual na modificação das atitudes tradicionais;
- orientação profissional que torne as meninas e as mulheres capazes de beneficiar das oportunidades de formação profissional;
- alargamento do âmbito da formação para além das esferas tradicionalmente “femininas” (ciências domésticas, costura, cozinha, prestação de cuidados, trabalho administrativo/secretariado, etc.);
- igualdade de acesso das meninas e mulheres a todos os cursos de ensino e formação profissional, para todo o tipo de profissões, e formação adicional para assegurar o seu desenvolvimento pessoal e progressão;
- infantários e outras facilidades para todos os trabalhadores com responsabilidades familiares, para lhes permitir o acesso à formação profissional regular;
- programas de formação profissional e de aprendizagem ao longo da vida destinados a mulheres e homens pertencentes a uma faixa etária acima da considerada normal para entrar no mundo do trabalho e para os/as que pretendem regressar ao trabalho após uma pausa para cuidar dos filhos.

C. 111 e R. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

C. 142: Desenvolvimento de Recursos Humanos, 1975

R. 195: Desenvolvimento de Recursos Humanos, 2004

- **Consultar igualmente** Ensino; Desenvolvimento de recursos humanos; Segregação profissional; Orientação profissional

G

Gabinetes do Provedor de Justiça

→ **Consultar** Meios de reacção e sanções

Género¹¹

O género refere-se às diferenças e relações socialmente construídas entre o sexo masculino e feminino. Estas variam substancialmente entre as sociedades e culturas, sofrendo mutações ao longo do tempo. O termo “género” não é substituível pelo termo “sexo”, que se refere exclusivamente às diferenças biológicas entre homens e mulheres, que são universais e não mudam. As estatísticas são desagregadas de acordo com o sexo, enquanto o género caracteriza os diferentes papéis, responsabilidades, impedimentos, oportunidades e necessidades do sexo feminino e masculino em todas as áreas e em qualquer contexto social.

Os papéis de género constituem comportamentos adquiridos numa dada sociedade, comunidade ou outro grupo social. Condicionam as actividades, tarefas e responsabilidades que são consideradas adequadas respectivamente ao sexo masculino e feminino. Os papéis de género são afectados pela idade, pela classe socioeconómica, raça/etnia, religião e pelo ambiente geográfico, económico, político e cultural. As relações de género constituem igualmente relações de poder, que determinam aqueles que podem aceder e controlar recursos tangíveis e intangíveis.

Ocorrem frequentemente mudanças nos papéis de género, como resposta a circunstâncias económicas, naturais ou políticas em mutação, incluindo es-

11 Esta entrada e as que se seguem constituem um grupo interligado de tópicos conceptuais relacionados com o género. Como tal, não existem referências cruzadas sobre os mesmos e as que aparecem no final de cada registo referem-se a outros tópicos.

forços de desenvolvimento ou ajustamentos estruturais, ou outros poderes estabelecidos nacional ou internacionalmente. No âmbito de um determinado contexto social, os papéis de género podem ser flexíveis ou rígidos, similares ou diferentes, complementares ou opostos. Tanto os homens como as mulheres estão envolvidos, a diferentes níveis e formas, nas actividades de gestão reprodutivas, produtivas e comunitárias e desempenham papéis dentro de grupos sociais e políticos. O seu envolvimento em cada actividade reflecte a divisão de género do trabalho num determinado lugar o tempo. A divisão de género do trabalho deve ser reflectida na análise de género.

As relações de género afectam todos os aspectos do emprego, das condições de trabalho, da protecção social, da representação e da voz no trabalho, motivo pelo qual o género é considerado uma questão transversal no mundo do trabalho. A disparidade entre homens e mulheres em qualquer área no que concerne aos seus níveis de participação, de acesso a recursos, direitos, poder e influência, remuneração ou benefícios, é habitualmente denominada como o fosso entre géneros (*gender gap*). De particular relevância para a igualdade de género no trabalho é o diferencial de género em matéria de remuneração (*gender pay gap*), a disparidade entre os ganhos médios dos homens e das mulheres; mas o fosso entre géneros é também evidente no acesso ao emprego, à educação e à formação profissional e na participação significativa em instituições representativas do diálogo social.

- **Consultar igualmente** Acesso ao emprego; Divisão do trabalho; Igualdade de remuneração; Educação; Tecto de vidro; Formação profissional

Género e desenvolvimento

- **Consultar Análise e planeamento de género**

Globalização

A globalização é um fenómeno complexo que tem como principais características a liberalização do comércio internacional, a expansão do investimento estrangeiro directo e a emergência de fluxos financeiros transfronteiriços maciços, apoiados pelo rápido crescimento de novas tecnologias,

especialmente das tecnologias da informação e das comunicações (OIT, 2004h, pág. 24, parágrafo 132).

O impacto da globalização e da reestruturação no emprego têm acarretado importantes consequências para o gênero e para as políticas relacionadas com a igualdade de gênero em todo o mundo. Os investidores e as empresas multinacionais têm usufruído de muito maior liberdade para transferir capital de um país para o outro, criando, deste modo, postos de trabalho em países com custos de trabalho mais baixos e destruindo-os naqueles em que o custo do trabalho é mais elevado.

As mulheres costumam ser as primeiras a sentir os efeitos positivos e negativos desta situação, porque o capital internacional tende a ser investido em produção de trabalho intensivo, que é sobretudo dominada por mulheres, devido aos baixos salários que ganham nestes sectores. No processo de globalização, a participação feminina no emprego remunerado aumentou consideravelmente. Contudo, este aumento não tem em toda a parte levado as mulheres a tirar partido igualmente da sua integração no mercado de trabalho, o qual continua altamente segregado com base no sexo. Em muitos países em desenvolvimento, desigualdades de gênero profundamente enraizadas fazem com que o custo social da globalização pese de forma desproporcional sobre as mulheres. Na agricultura, a liberalização do comércio destruiu os meios de subsistência de muitas mulheres agricultoras, ou deslocou-as das suas terras, ao mesmo tempo que emergiram fortes obstáculos à sua entrada em novas actividades económicas geradas pela globalização. As mulheres têm também sido mais atingidas em diversos países pelas crises financeiras resultantes da globalização (OIT, 2004h, págs. 47-8, parágrafos 214-17).

Muitos países responderam a este processo económico com mudanças legislativas e administrativas, de modo a liberalizar as normas nacionais e as condições de trabalho, tornando-as mais flexíveis. Os efeitos negativos da globalização são muito sérios, pelo que há, internacionalmente, uma crescente preocupação de que a globalização económica deva ser acompanhada por um conjunto de normas mínimas no domínio social. Uma das preocupações particularmente graves consiste em saber se os padrões actuais de globalização estão a produzir ou a contribuir para novas formas de trabalho forçado, como o tráfico de seres humanos para exploração no trabalho. A tendência para baixar o nível das normas sociais e do trabalho no processo de globalização necessita de ser alterada. Os líderes políticos, empresariais e sindicais devem aceitar a sua responsabilidade partilhada e prestar atenção às normas internacionais do trabalho, contribuindo deste modo para a melhoria das condições de trabalho dos homens e das mulheres.

- **Consultar igualmente** Trabalho atípico; Zonas francas industriais de exportação; Flexibilidade do trabalho; Princípios e direitos fundamentais no trabalho; Economia informal; Mercado de trabalho; Trabalhadores migrantes; Protecção social; Tráfico de seres humanos

H

Higiene no local de trabalho

As seguintes regras relativas à higiene no trabalho devem ser observadas e impostas em todos os locais de trabalho comerciais e administrativos (públicos e privados):

- Os locais de trabalho e o seu equipamento devem ser convenientemente mantidos e conservados limpos.
- A iluminação deve ser de preferência natural; a luz artificial deve ser distribuída de forma adequada.
- A temperatura deve ser mantida a níveis adequados, devendo existir ventilação natural ou artificial em todos os locais de trabalho.
- As instalações sanitárias devem ser suficientes, adequadas, e convenientemente mantidas. Devem existir lavabos para os trabalhadores. Instalações sanitárias e lavabos separados para homens e mulheres devem ser providenciadas, excepto nos estabelecimentos com menos de cinco trabalhadores ou quando apenas a família do empregador está empregada.
- Devem ser providenciados quartos, quando não existam instalações alternativas para repouso temporário durante as horas de trabalho, em particular para responder às necessidades das mulheres trabalhadoras, como, por exemplo, amamentar.
- Os trabalhadores e as trabalhadoras devem estar protegidos através de medidas adequadas contra substâncias, processos e técnicas tóxicos ou perigosos, que possam ser prejudiciais à sua saúde. Cuidados especiais devem ser tomados no caso das mulheres grávidas.

C. 120 e R. 120: Higiene (Comércio e Escritórios), de 1964

C.148 e R.156: Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibração), de 1977

R. 95: Protecção da Maternidade, de 1952 e R. 191: Protecção da Maternidade, de 2000

- **Consultar igualmente** Riscos biológicos; Trabalhadoras lactantes; Químicos; Serviços e equipamentos; Serviços de saúde no trabalho; Segurança e Saúde no trabalho

Horário de trabalho

- **Consultar** Duração de trabalho



Identidade cultural, respeito pela

- **Consultar** Diversidade no local de trabalho

Igualdade de género

Por igualdade de género entende-se o gozo de iguais direitos, oportunidades e tratamento por homens e mulheres, rapazes e meninas em todos os domínios da vida. A igualdade de género defende que os direitos, as responsabilidades e o estatuto social das pessoas e o acesso aos recursos não dependem do facto de se ter nascido homem ou mulher. Não significa porém que os homens e mulheres sejam iguais, ou que tenham que se tornar iguais, ou que todas as medidas do mercado de trabalho devem chegar aos mesmos resultados. A igualdade de género pressupõe que todos os homens e mulheres são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer escolhas na vida, sem limitações impostas por estereótipos ou preconceitos sobre papéis de género ou características dos homens e mulheres.

No contexto do trabalho digno, a igualdade de género engloba a igualdade de oportunidades e de tratamento, a igualdade de remuneração e o acesso a um ambiente de trabalho seguro e saudável, a igualdade de associação e de negociação colectiva, a igualdade na progressão da carreira, a protecção da maternidade e um equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar que seja justo para homens e mulheres. A OIT considera a igualdade de género como uma questão de direitos humanos, de justiça social e de desenvolvimento sustentável.

- **Consultar igualmente** Trabalho digno; Discriminação; Igualdade de remuneração; Igualdade de oportunidades e tratamento no emprego; Responsabilidades familiares, trabalhadores com; Protecção da maternidade; Objectivos de Desenvolvimento do Milénio; Representação e voz

Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na profissão

A igualdade de oportunidades e a igualdade de tratamento constituem dois aspectos complementares da igualdade no emprego e na profissão. A igualdade de oportunidades significa ter uma igual possibilidade de se candidatar a um determinado posto de trabalho para se empregar ou de frequentar cursos de educação ou formação, de ser elegível para a obtenção de determinadas qualificações e de ser considerado como trabalhador para uma promoção em todas as profissões ou cargos, incluindo aqueles que são dominados por um ou outro sexo. A igualdade de tratamento refere-se à igualdade de direitos em termos de remuneração, condições de trabalho, segurança no emprego, conciliação entre o trabalho e a vida familiar e protecção social. A referência tanto ao emprego como à profissão significa que a protecção contra a discriminação é assegurada não somente aos trabalhadores e às trabalhadoras, mas também a outros segmentos da população activa, como os trabalhadores por conta própria ou independentes, os proprietários de empresas e os trabalhadores familiares não remunerados.

A promoção da igualdade no trabalho é um degrau acima da proibição ou eliminação da discriminação (que pode ser descrita como igualdade “negativa”, consistindo na mera ausência de desigualdade) no sentido de uma abordagem mais pró-activa e positiva. Exige esforços permanentes, incluindo a implementação de medidas concretas e dotadas dos recursos adequados, e de monitorização e avaliação regulares.

A igualdade de oportunidades e de tratamento na profissão refere-se particularmente à eliminação da segregação profissional horizontal e vertical.

C. 100 e R. 90: Igualdade de Remuneração, de 1951

C. 111 e R. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958

C. 156 e R. 165: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, de 1981

- **Consultar igualmente** Acesso ao emprego; Acção positiva; Ónus da prova; Condições e prestações de emprego; Discriminação; Trabalhador; Igualdade de remuneração; Responsabilidades familiares, trabalhadores com; Princípios e direitos fundamentais no trabalho; Segregação profissional; Recursos e sanções; Protecção social

Igualdade de remuneração

A Convenção Nº 100 (Art. 1 (a)) define a Remuneração como “o salário ou o vencimento ordinário, de base ou mínimo, ou quaisquer outras vantagens adicionais, pagas directa ou indirectamente pelo empregador ao trabalhador, em dinheiro ou em espécie, que sejam resultantes do emprego deste”.

O princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor trata dos preconceitos discriminatórios estruturais de género no mercado de trabalho, que conduzem à segregação profissional horizontal e vertical com base no sexo (consultar pág. 144). Significa que os montantes e tipos de remuneração não devem basear-se no sexo de um trabalhador (ou em outras características pessoais), mas numa avaliação objectiva do trabalho realizado. Trata-se de um direito fundamental das mulheres trabalhadoras, largamente reconhecido e implementado nos sistemas jurídicos nacionais. Contudo, as estatísticas e os estudos existentes demonstram um persistente diferencial de remuneração entre os sexos, que apenas tem diminuído ligeiramente nos últimos anos. Em média, em todo o mundo, o rendimento das mulheres por hora trabalhada é aproximadamente de 75 por cento do dos homens.

São referidas habitualmente diversas razões para estas diferenças nos ganhos. Diferenças de competências e qualificações, antiguidade, e sectores de emprego todos têm determinada influência, embora, contrariamente ao que se costuma pensar, o nível de escolaridade mais baixo das mulheres e as trajectórias interrompidas da carreira não constituem a principal razão para os diferenciais de género na remuneração. A discriminação é o mais importante factor determinante. Como as estruturas de remuneração e os sistemas de classificação dos postos de trabalho são tendenciosos, os postos de trabalhos ocupados pela maioria das mulheres tendem a ser classificados em níveis inferiores. As mulheres estão altamente concentradas em trabalho “flexível”, como o trabalho a tempo parcial, o trabalho à peça ou o trabalho temporário que são frequentemente mal remunerados. As mulheres trabalham menos horas suplementares do que os homens. Ao mesmo tempo, os custos de empregar uma mulher são percebidos como mais elevados do que os de empregar um homem.

A discriminação opera no acesso à promoção que afecta a remuneração e os benefícios adicionais. Não é fácil detectar a discriminação na remuneração, uma vez que os factores a ter em conta para um fosso salarial de género (gender pay gap) têm de ser identificados de forma a determinar se constituem ou não discriminação. Em muitos países verifica-se uma escassez de

estatísticas fiáveis para medir o fosso salarial. Contudo, nos casos em que a remuneração das mulheres for tipicamente inferior ao dos homens numa determinada profissão, sector ou nível de competências ou nível de pensão, vale a pena averiguar a possibilidade de discriminação salarial.

A Constituição da OIT (1919) reconhece o direito à igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. A Convenção N^o 100, adoptada em 1951, constitui um instrumento específico relativamente à igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, cobrindo o salário de base e qualquer remuneração adicional, em dinheiro ou em espécie, ou vantagem decorrente do emprego do trabalhador. A Resolução sobre Igualdade de Género, Igualdade de Remuneração e Protecção da Maternidade, adoptada na 92^a Sessão da OIT em 2004, procura fortalecer a Convenção e promover a sua mais ampla ratificação e aplicação, e apela igualmente aos parceiros sociais para que desenvolvam programas de aumento de capacidades, formação e aconselhamento em matéria de igualdade de remuneração.

Contudo, quer empregadores, quer sindicatos tendem a conferir à equidade de remuneração uma prioridade menor do que a outras matérias, como, por exemplo, aos níveis de remuneração, à criação de postos de trabalho e ao emprego. Os sindicatos têm também tendência a encarar a igualdade de remuneração como uma questão que diz apenas respeito às mulheres trabalhadoras e não como uma questão estratégica para todos os trabalhadores.

A aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor é da responsabilidade conjunta do Estado e dos parceiros sociais. Pode ser aplicada através dos seguintes meios:

- leis ou regulamentações nacionais;
- mecanismos legalmente estabelecidos ou reconhecidos para a determinação de salários;
- convenções colectivas entre empregadores e trabalhadores;
- ou uma combinação destes meios (Convenção N^o 100, Art. 2).

Seguem-se as medidas práticas para a sua implementação:

- Sistemas de classificação de postos de trabalho e estruturas de remuneração baseadas em critérios objectivos, independentes do sexo da pessoa que ocupa o posto de trabalho.
- Qualquer referência a um determinado sexo deve ser eliminada em todos os critérios de remuneração, nas convenções colectivas, nos sistemas de remuneração e prémios, nas tabelas salariais, nos sistemas de prestações, na cobertura da saúde e noutras vantagens adicionais.

- Qualquer sistema ou estrutura de remuneração que tenha o efeito de agrupar membros de um determinado sexo numa classificação de posto de trabalho e nível salarial específicos, devem ser reavaliados e ajustados para assegurar que todos os trabalhadores a realizar trabalho de igual valor não estão numa classificação de posto de trabalho e nível salarial diferentes.

Devem ser adoptados programas e outras medidas no local de trabalho para implementar o princípio da igualdade de remuneração. Deve ser garantido:

- que são desenvolvidas e aplicadas medidas correctivas sempre que uma situação de desigualdade de remuneração é descoberta;
- que são organizados programas de formação especiais para informar o pessoal, particularmente os supervisores e gestores, da necessidade de remunerar os trabalhadores com base no valor do trabalho e não em quem o desempenha;
- que são conduzidas negociações separadas sobre igualdade de remuneração entre os gestores, os representantes dos trabalhadores e as mulheres trabalhadoras afectadas por uma classificação desigual do posto de trabalho ou estrutura de remunerações de um determinado local de trabalho.

Os trabalhadores e as trabalhadoras a tempo parcial, ou que trabalham à hora, devem ser remunerados numa base igual à dos trabalhadores a tempo completo, proporcional ao número de horas trabalhadas.

C. 100 e R. 90: Igualdade de Remuneração, 1951

C.175 e R. 182: Trabalho a Tempo Parcial, 1994

Resolução da OIT sobre a Igualdade de Género, Igualdade Salarial e Protecção da Maternidade, 2004

- **Consultar igualmente** Negociação colectiva; Condições e prestações de emprego; Discriminação; Princípios e direitos fundamentais no trabalho; Avaliação e classificação do posto de trabalho; Segregação profissional

Inspecção do trabalho

A inspecção no trabalho é um serviço público que tem como objectivo supervisionar o cumprimento de todas as disposições legais de protecção dos trabalhadores. Constitui uma parte indispensável das estratégias da administração nacional do trabalho para combater todas as formas de discriminação no trabalho, incluindo o assédio sexual e outras formas de assédio, bem como o trabalho forçado e o trabalho infantil. Ao assegurar que são cumpridas as normas de saúde e segurança nos locais de trabalho, está igualmente a contribuir para a prevenção de acidentes de trabalho graves e da disseminação de doenças profissionais e do VIH/SIDA. A inspecção do trabalho é realizada através de inspecções regulares aos locais de trabalho na indústria, comércio e agricultura e, em muitos países, a serviços não comerciais, através do aconselhamento e informação prestada aos empregadores e trabalhadores, com o objectivo de assegurar um melhor cumprimento das obrigações legais. Este serviço deve colaborar com as organizações de empregadores e de trabalhadores e dispor de pessoal suficiente qualificado, incluindo uma percentagem adequada de mulheres.

O serviço de inspecção do trabalho deve desempenhar um papel importante na prevenção e eliminação de práticas discriminatórias no local de trabalho. Deve assegurar especificamente:

- que os inspectores do trabalho tenham acesso ao local de trabalho e liberdade para manter contacto com a administração, bem como com os trabalhadores de ambos os sexos, se necessário na ausência de representantes da administração;
- que os inspectores do trabalho tratam programas de educação e cursos de formação de trabalhadores em todos os aspectos das suas funções, particularmente aqueles que envolvem a eliminação da discriminação e promovem a igualdade de oportunidades de emprego;
- que os trabalhadores sejam encorajados a contactar o serviço de inspecção do trabalho com a finalidade de obterem informação e explicações sobre a lei do trabalho, quando surjam problemas relacionados com práticas discriminatórias no trabalho;
- que os inspectores do trabalho sejam devidamente formados e informados em todos os aspectos das políticas e procedimentos que respeitem à igualdade de oportunidades no emprego e ao tratamento não discriminatório, incluindo o assédio sexual;

- que os inspectores do trabalho sejam recrutados entre ambos os sexos e que tenham consciência da importância de promover a igualdade e que compreendam o modo como a promoção da igualdade está relacionada com o seu trabalho; se necessário, as mulheres inspectoras devem encarregar-se das questões especificamente ligadas a mulheres;
- que sejam incluídos nos relatórios da inspecção do trabalho os registos de práticas discriminatórias no local de trabalho e das medidas ou notificações de reparação;
- que os relatórios da inspecção do trabalho contenham dados sobre a força de trabalho desagregada por sexo.

C. 81 e R. 81: Inspeção do Trabalho, 1947, e Protocolo, 1995

C. 129 e R.133: Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969

- **Consultar igualmente** Administração no trabalho; Serviços públicos de emprego e agências de emprego privadas

Integração da perspectiva de género

Embora o conceito de integração da perspectiva de género (gender mainstreaming) já exista há alguns anos, a sua adopção enquanto principal estratégia global para a promoção da igualdade de género foi claramente estabelecida, em 1995, na Quarta Conferência Mundial sobre Mulheres, em Pequim. Entende-se por integração da perspectiva de género:

O processo de avaliação das implicações para as mulheres e homens de qualquer acção planeada, incluindo a legislação, as políticas ou programas em qualquer área e a todos os níveis. Trata-se de uma estratégia para que as preocupações e experiências das mulheres e homens façam parte integrante da concepção, implementação, controlo e avaliação das políticas e programas, em todas as esferas políticas, económicas e sociais, para que mulheres e homens tenham benefícios iguais e a desigualdade que não seja perpetuada. O fim último é a igualdade de género. (ECOSÓC, 1997).

A integração da perspectiva de género não é um objectivo em si mesmo, mas antes um meio para atingir a igualdade de género. A integração da

perspectiva de género e as medidas de acção positiva para promover a igualdade entre homens e mulheres são estratégias complementares. As medidas de acção positiva para promover a igualdade de género podem ter como alvo quer unicamente mulheres, quer mulheres e homens, quer unicamente homens. Não existe conflito entre as duas estratégias; pelo contrário, as medidas de acção positiva são consideradas essenciais para a integração da perspectiva do género.

A utilização de uma estratégia de *mainstreaming* baseada numa análise de género pressupõe, em particular:

- actividades de consciencialização e de aumento de capacidades;
- na planificação, tomar em consideração, nas fases de implementação, monitorização e avaliação, os efeitos das políticas e programas sobre as mulheres e os homens;
- a afectação de recursos humanos e financeiros adequados;
- a participação activa de homens e mulheres na tomada de decisões em todas as áreas e a todos os níveis;
- as ferramentas e mecanismos adequados de monitorização com vista a garantir uma avaliação contínua sobre como e em que medida é que o género está a ser efectivamente integrado;

Tem-se assistido a uma progressiva mudança de focalização nos diferentes tipos de mulheres trabalhadoras exclusivamente para a integração da perspectiva de género como estratégia contra a discriminação com base no sexo (consultar Introdução, secção 5). A integração da perspectiva da igualdade de género no mundo do trabalho constitui um meio de integrar a preocupação da igualdade transversalmente em todos os objectivos políticos e em todas as actividades, de forma a promover a igualdade de todos os trabalhadores, independentemente do sexo. Seguem-se as principais áreas de preocupação:

- promover e realizar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho, de forma a assegurar que o princípio da não discriminação é plenamente aplicado na lei e na prática;
- criar mais oportunidades para que mulheres e homens estejam protegidos por um emprego e rendimento dignos, atingindo deste modo os objectivos de um nível de vida digno, de integração social e económica, de realização pessoal e de desenvolvimento social;
- aumentar a cobertura e a eficácia da protecção social para todos, de modo a melhorar a segurança socioeconómica de todas as pessoas,

incluindo medidas para salvaguardar as condições de trabalho e a segurança e saúde, e estender a protecção social; e

- fortalecer o tripartismo e o diálogo social, de modo a assegurar a igual participação das mulheres e dos homens, para que os seus interesses e preocupações sejam adequadamente reflectidos no estabelecimento e implementação de políticas.

Interrupções de carreira

As interrupções de carreira constituem um mecanismo importante para permitir conciliar o trabalho e a vida familiar. No que concerne às interrupções de carreira relacionadas com a maternidade, a Convenção Nº 183 assegura a segurança do emprego, proibindo o despedimento durante a gravidez, a licença de maternidade e durante um período de tempo após o regresso ao trabalho, e reconhece o direito à reintegração no mesmo posto de trabalho ou num posto de trabalho equivalente, com a mesma remuneração (Art. 8).

O Artigo 7 da Convenção Nº 156 aborda igualmente esta questão, estabelecendo o seguinte:

Devem ser tomadas medidas compatíveis com as condições e possibilidades nacionais, entre as quais medidas no domínio da orientação e formação profissionais, para permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares integrarem-se na população activa, continuarem a fazer parte dela e retomarem um emprego após uma ausência resultante dessas responsabilidades.

A Recomendação Nº 165 (III.12-14) determina que, de acordo com a política e prática nacionais, devem ser concedidas facilidades em matéria de formação profissional e, sempre que possível, licenças remuneradas para formação, a fim de permitir a reintegração no trabalho dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares. Outras facilidades recomendadas para estes trabalhadores incluem orientação profissional, aconselhamento e serviços de informação e de colocação, compostos por pessoal devidamente qualificado e com a capacidade de responder adequadamente às necessidades especiais dos trabalhadores com responsabilidades familiares.

Alguns países, como a Bélgica, introduziram sistemas de interrupção de carreira de grande alcance, nos quais a ausência do trabalho ou a redução do tempo de trabalho podem não estar relacionadas necessariamente com o nascimento de uma criança ou com compromissos familiares.

C. 156 e R. 165: Trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981

C. 183 e R. 191: Protecção da Maternidade, 2000

- **Consultar igualmente** Responsabilidades familiares, trabalhadores com; Licença de formação paga; Orientação profissional; Equilíbrio trabalho/família; Equilíbrio trabalho/vida pessoal

L

Liberdade de associação e direito de organização

A liberdade de associação e o direito de organização constituem princípios fundamentais, que têm como objectivo o livre exercício do direito dos trabalhadores e empregadores, sem qualquer distinção, de se associarem para promoverem e defenderem os seus interesses.

Os trabalhadores e os empregadores têm o direito de fundarem e de se associarem em organizações da sua escolha. Essas associações devem ter o direito de:

- elaborar os seus próprios estatutos e regulamentos;
- eleger livremente os seus representantes;
- organizar a sua gestão e a sua actividades, e de formular os seus programas;
- não serem dissolvidas nem suspensas pelas autoridades administrativas;
- formarem e associarem-se em federações e confederações.

Os trabalhadores devem ser protegidos contra a discriminação anti-sindical. Em particular, devem ser protegidos contra a recusa de emprego com base na sua filiação ou participação em actividades sindicais. Também as organizações de trabalhadores e de empregadores devem beneficiar de protecção contra actos de interferência de umas em relação às outras, que se destinem a promover o domínio, o financiamento ou o controlo.

Ao longo dos anos, muitos sindicatos têm sido determinantes no apoio e defesa dos direitos das mulheres trabalhadoras. É da maior importância para a promoção da igualdade de género que os sindicatos organizem activamente as mulheres trabalhadoras e defendam os seus interesses adequadamente através de negociação colectiva. É igualmente importante que a voz e representação das mulheres aumente nos sindicatos e que estes se tornem mais a favor das mulheres e amigáveis para as famílias.

Nos últimos anos, a discussão sobre a liberdade de associação desviou-se da forma como estes direitos e princípios deveriam ser respeitados, para a melhor maneira de os fazer respeitar e utilizar sem discriminação. Contudo, muitas leis nacionais sobre liberdade de associação ainda excluem da protecção legal os trabalhadores da agricultura, das ZIFEs e da economia informal, os trabalhadores migrantes e os trabalhadores domésticos – todos sectores nos quais as mulheres constituem uma larga parte dos trabalhadores.

C. 87: Convenção sobre Liberdade Sindical e Protecção do Direito Sindical, 1948

C. 98: Direito de Organização e de Negociação Colectiva, 1949

C. 141 e R. 149: Organizações dos Trabalhadores Agrícolas, 1975

C. 151 e R. 159: Condições de Trabalho (Função Pública), 1978

Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e o seu Acompanhamento, 1998

- **Consultar igualmente** Negociação colectiva; Organizações de empregadores; Princípios e direitos fundamentais no trabalho; Representação e voz; Sindicatos; Organizações de trabalhadores

Licença de educação paga

A licença de educação paga é concedida aos trabalhadores para fins de educação, por um período determinado durante as horas de trabalho, com pagamento de prestações financeiras adequadas. Esta licença deve ser concedida a todos os trabalhadores, numa base de igualdade, sem discriminação com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, origem nacional ou social.

A licença para educação paga deve ser concedida para efeitos de:

- formação profissional a qualquer nível;
- educação geral, social ou cívica;
- educação sindical.

Esta licença deve permitir sem discriminação de qualquer tipo:

- a aquisição, melhoria e adaptação de competências profissionais e funcionais;
- a participação qualificada e activa dos trabalhadores e dos seus representantes na vida da comunidade;
- a progressão humana, social e cultural dos trabalhadores;
- a educação e formação contínuas (aprendizagem ao longo da vida).

O período da licença paga para formação deve ser considerado como um período de serviço efectivo para todos os efeitos.

C140: Licença de Educação Paga, 1974

→ **Consultar igualmente** Educação; Formação profissional

Licença de maternidade

A licença de maternidade é o período de ausência do trabalho a que uma mulher tem direito durante um período de tempo contínuo antes e depois de dar à luz. A Convenção Nº 183 (2000) sobre protecção da maternidade alarga as disposições da Convenção Nº 103 (1952) ao assegurar que todas as mulheres trabalhadoras, incluindo as abrangidas por formas atípicas de trabalho dependente, têm direito a um período de licença de maternidade não inferior a 14 semanas (Art. 4.1), seis das quais, pelo menos, a ser gozadas após o nascimento da criança, salvo acordo em contrário a nível nacional entre o governo e as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores (Art. 4.4). O período pré-natal da licença de maternidade deve ser alargado pelo período que decorrer entre a data prevista para o nascimento e a data efectiva do nascimento, sem que disso resulte redução de qualquer parte obrigatória da licença pós-natal (Art. 4.5).

Em caso de doença, complicações ou risco de complicações decorrentes da gravidez ou do parto, a licença será concedida antes ou após o período de licença de maternidade, sob apresentação de um atestado médico. A natureza e a duração máxima da licença podem ser especificadas de acordo com a legislação e prática nacionais (Art. 5).

A Recomendação Nº 191 recomenda que os Estados membros tomem providências com vista ao alargamento do período da licença de materni-

dade para, pelo menos, 18 semanas (Parágrafo 1 (1)), e que sejam adoptadas disposições para alargar a licença de maternidade no caso de nascimentos múltiplos. Na prática, as convenções colectivas entre sindicatos e empregadores podem alargar o direito à licença. Muitos países estenderam a protecção contra o despedimento durante um determinado período após o regresso da trabalhadora ao trabalho, depois de terminada a licença de maternidade.

O direito de regressar ao mesmo posto de trabalho ou a um posto de trabalho com a mesma remuneração após o regresso da licença constitui uma parte essencial da licença de maternidade. A Convenção Nº 183 (Art. 8) estabelece que enquanto uma mulher está ausente do trabalho em licença de maternidade ou durante um período, especificado a nível nacional, após o seu regresso ao trabalho, deve ser ilegal despedi-la, excepto por motivos não relacionados com a gravidez, o nascimento da criança, ou com as suas consequências, ou a amamentação, cabendo o ónus da prova ao empregador.

A maioria dos países providencia prestações pecuniárias, de modo a substituir parcialmente o rendimento perdido durante a licença de maternidade, que fazem parte do “pacote” de protecção da maternidade mais generoso (consultar Protecção da maternidade, pág. 128). Sem estas prestações muitas mulheres não teriam recursos para usufruir da licença de maternidade ou seriam obrigadas a regressar ao trabalho antes de estarem fisicamente aptas para o fazer.

Com o objectivo de promover a igualdade de género e de se adaptar às necessidades das famílias trabalhadoras, a União Europeia e diversos países individualmente têm adoptado legislação em que a licença para além do nascimento da criança é concedida a ambos os pais.

C. 103: Protecção da Maternidade (Revista) e R. 95: Protecção da Maternidade, 1952

C.183 e R.191: Protecção da Maternidade, 2000

C.110: Plantações, 1958 (e Protocolo, 1982)

C. 171: Trabalho Nocturno, 1990

P. 89: Protocolo, de 1990, à Convenção Revista sobre Trabalho Nocturno (Mulheres), 1948

C. 149 e R. 157: Pessoal de Enfermagem, 1977

C. 158: Cessação do Contrato de Trabalho, 1982

R 165: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

- **Consultar igualmente** Prestações pecuniárias e médicas de maternidade; Despedimento; Responsabilidades familiares, trabalhadores com; Flexibilidade do trabalho; Protecção da maternidade; Pessoal de enfermagem; Licença parental; Professores

Licença de paternidade

A licença de paternidade é um curto período de licença gozado pelo pai, por ocasião do nascimento do seu filho ou filha. Alguns países adoptam disposições específicas para esta licença. A licença de paternidade ainda não consta de nenhuma norma internacional, mas está a tornar-se cada vez mais comum na legislação nacional e na prática das empresas, e particularmente nas convenções colectivas de trabalho. A duração da licença de paternidade varia entre 2 e 15 dias e costuma ser remunerada.

Em alguns países onde não existe uma licença específica de paternidade, uma licença mais geral de emergência ou uma licença de assistência à família pode ser utilizada por aqueles que foram pais recentemente.

C. 156 e R. 165: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

C. 183 e R. 191: Protecção da Maternidade, 2000

- **Consultar** Responsabilidades familiares, trabalhadores com; Licença parental

Licença parental

A licença parental é a licença concedida a qualquer dos pais para cuidarem de um filho ou filha. Geralmente, é a seguir a um período de licença de maternidade, ao qual só a mãe tem direito. Em alguns países, a licença parental é igualmente concedida no caso de adopção. Essa licença pode ser combinada com trabalho a tempo parcial.

A licença parental é diferente da licença de paternidade, que é a licença a que o pai tem direito na altura do parto.

Ambos os pais devem ter a possibilidade de obter uma licença para cuidarem de um filho ou filha:

- durante um período imediatamente a seguir à licença de maternidade;
- em caso de doença de filho/a a cargo;
- por outras razões relacionadas com a educação de um filho/a.

A fim de promover a igualdade de género, um número cada vez mais significativo de países aprovou legislação sobre a licença parental, em diversas formas e sob várias condições, alguns dos quais concedem prestações pecuniárias, a ser pagas durante o período de licença. Por exemplo, na União Europeia, foi adoptado, em 1996, um novo instrumento supra nacional sobre licença parental.

A licença parental, normalmente não remunerada, tornou-se cada vez mais comum, embora a sua duração e condições para a obter variem muito de país para país e de empresa para empresa. Contudo, as mães, mais do que os pais, tendem a ser a larga maioria dos que aderem às disposições desta licença. Alguns países adoptaram regulamentações específicas para encorajar os pais a aderir à licença parental, por exemplo, reservando uma parte da licença para ser gozada exclusivamente pelo pai (disposições do tipo “use-as ou perca-as”), concedendo alargamentos da licença quando o pai goza uma parte dela, e tornando as licenças não transferíveis (EC,EU-EGGSIE, 2005, pág. 60).

C. 156 e R. 165: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

C. 183 e R. 191: Protecção da Maternidade, 2000

- **Consultar igualmente** Responsabilidades familiares, trabalhadores com; Flexibilidade do trabalho; Doença na família, licença por; Licença de maternidade; Professores

Licença por doença

Os estudos sugerem que diferenças na formação, socialização e educação geram diferenças no modo como os homens e as mulheres lidam com a doença e, conseqüentemente, com a utilização das disposições da licença por doença (Messing e Ostlin, 2006, pág. 20). Os tipos de relações de trabalho onde predominam respectivamente as mulheres e os homens também influenciam os padrões das licenças gozadas por doença. Tendo em conta que as mulheres estão fortemente representadas no trabalho atípico, é importante que as diversas normas de trabalho da OIT (por exemplo, a Convenção N° 175 sobre trabalho a tempo parcial e a Recomendação 184 sobre trabalho no domicílio), estabeleçam que a licença por doença para as diversas categorias de trabalhadores atípicos proporcionalmente não deve ser inferior ao nível estabelecido para os trabalhadores permanentes a tempo completo, sendo as prestações pecuniárias determinadas em proporção das horas e rendimentos do trabalho. A licença por doença não deve também implicar qualquer redução da segurança no emprego de qualquer trabalhador ou trabalhadora. Os empregadores, em consulta com os trabalhadores e os seus representantes, devem tomar medidas relacionadas com doenças para se adaptarem razoavelmente aos trabalhadores com SIDA, incluindo a licença flexível por doença (OIT, 2001a, pág. 8).

Uma disposição relacionada com a licença por doença é a do subsídio de doença. Nos termos da Convenção sobre Assistência Médica e Prestações de Doença, de 1969 (N° 130), deverá ser assegurado um subsídio de doença aos trabalhadores na eventualidade de incapacidade para o trabalho decorrente de doença que implique a suspensão de ganhos, de acordo com o definido na legislação nacional. O período durante o qual o subsídio de doença é pago é normalmente de 26 semanas, a contar do primeiro dia da suspensão dos ganhos.

No que se refere às mulheres, a licença por doença e o subsídio de doença parecem muitas vezes confundir-se ou juntar-se com a licença de maternidade e com as respectivas prestações. Contudo, não é correcto equiparar a gravidez e a licença de maternidade com a doença, nem com a licença por doença, respectivamente, a não ser que a gravidez ou a maternidade apresentem complicações que conduzam a doença. As leis da segurança social de alguns países, em vez de estabelecerem prestações específicas para a maternidade, estabelecem que durante a licença de maternidade a trabalhadora tem direito aos subsídios de doença ou de desemprego. Contudo, tratar a maternidade como uma incapacidade, ou a licença de maternidade

como um período de desemprego, pode ser considerado um tratamento desigual, uma vez que, em geral, esses benefícios só são concedidos durante um determinado período, e que as mulheres que os utilizam em conexão com a maternidade podem descobrir que não têm uma licença suficiente ou que as prestações deixaram de cobrir, mais tarde, verdadeiras situações de doença ou de desemprego. Em 1992, quando foi redigida a Directiva Europeia sobre Trabalhadoras Grávidas argumentou-se que, em termos da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, a maternidade deveria ser reconhecida como um fundamento independente para a obtenção de prestações (Seguret, de 1997).

Por outro lado, é extremamente importante para as mulheres terem acesso à licença por doença, para além da sua licença de maternidade, no caso de sofrerem de complicações médicas ou de problemas de saúde relacionados com a gravidez ou o parto. Várias decisões importantes do Tribunal de Justiça Europeu confirmaram que não permitir que a uma mulher beneficie da licença por doença porque esta está relacionada com a gravidez, constitui discriminação com base no sexo. A Directiva Europeia sobre Trabalhadoras Grávidas permite que uma mulher adie o seu regresso ao trabalho por um período máximo até quatro semanas após terminada a licença de maternidade, se a mesma estiver doente.

A menstruação e a menopausa estão entre outras questões específicas de gênero para as mulheres trabalhadoras que podem levantar problemas em torno da licença por doença. Não constituem doenças em si, mas podem ser debilitantes e reduzir significativamente a capacidade da mulher para o trabalho. O ciclo menstrual pode ser perturbado por várias circunstâncias (tais como a amenorreia, a menorragia, a dismenorreia, a síndrome pré-menstrual e a menopausa), que podem causar desconforto ou preocupação para a trabalhadora. Esta situação pode fazer com que a mulher necessite de tirar licença por doença com regularidade, relatando-a frequentemente como uma outra pequena indisposição, em vez de um problema menstrual, principalmente se a justificação da ausência tiver que ser submetida a um dirigente do sexo masculino. A indicação de um profissional de saúde qualificado pode resolver o problema rapidamente (Last, de 1997).

Nos casos em que não existem disposições para os trabalhadores responderem a emergências, como, por exemplo, deixarem o trabalho para ir cuidar de um filho ou filha doente, podem tentar fundamentar essas ausências em razões mais aceitáveis, como doença; e, sendo as mulheres que, na maior parte das vezes, assumem esses cuidados, a sua aparente alta utilização da licença por doença pode ser interpretada de modo a reforçar os estereótipos negativos sobre a fiabilidade das mulheres enquanto trabalhadoras. Mesmo assim, é bastante comum o recurso dissimulado à licença por doença. Na

Austrália, isto foi reconhecido através da introdução de uma licença de família ou de cuidador/a, que permite aos trabalhadores utilizar a sua licença por doença para cuidar de familiares doentes (cônjuge, filhos, pais, avós ou netos) (OIT, 2004b). Esta disposição pode ser muito importante para os trabalhadores que cuidem de pessoas com VIH/SIDA.

R 84: Cláusulas de Trabalho (Contratos Públicos), 1949

C. 111 e R. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

R 112: Serviços de Saúde no Trabalho, 1959

C. 149 e R. 157: Pessoal de Enfermagem, 1977

C. 156 e R. 165: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

C. 175: Trabalho a Tempo Parcial, 1994

R 184: Trabalho no Domicílio, 1996

- **Consultar igualmente** Trabalhadores do serviço doméstico; VIH/SIDA; Trabalho no domicílio; Licença por doença na família; Licença de maternidade; Pessoal de enfermagem; Trabalho a tempo parcial

Licença por doença na família

Os trabalhadores e as trabalhadoras devem ter direito a uma licença, em caso de doença de familiares a seu cargo, ou de membros da família directa, que necessitem dos seus cuidados ou ajuda, ou no caso de morte de um familiar próximo. Contudo, pode ocorrer discriminação indirecta como resultado do exercício deste direito na prática. Como as taxas de utilização destas licenças são mais elevadas nas mulheres do que nos homens, estas disposições podem ser olhadas como aumentando os custos indirectos do trabalho das mulheres, o que pode ser usado como um pretexto para oferecer remunerações mais baixas nas indústrias onde predominam. Nos casos em que esta licença não está disponível, é provável que a mãe ou filha tomem as necessárias providências, com as mesmas consequências discriminatórias, pelo que as mulheres são encaradas como trabalhadoras não confiáveis.

C. 156 e R. 165: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

- **Consultar igualmente** Cuidados a idosos; Responsabilidades familiares, trabalhadores com; VIH/SIDA, Licença por doença

C. 111 e R. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958

- **Consultar igualmente** Acção positiva; Discriminação; Diversidade; Assédio sexual; Empreendedorismo de mulheres

M

Mão-de-obra

Entende-se por mão-de-obra ou população economicamente activa o total das pessoas que trabalham (empregadas) ou que se encontram disponíveis para trabalhar e à procura de trabalho (desempregados) num dado momento. O total da população com emprego inclui os trabalhadores por conta de outrem remunerados (trabalhadores subordinados), os trabalhadores por conta própria e os trabalhadores familiares não remunerados. A população desempregada é composta por todas as pessoas em idade activa que, durante um breve período de referência recente, estavam sem trabalho, que estão disponíveis para trabalhar e à procura activa de trabalho. Em 2006, 40 por cento da mão-de-obra global era composta por mulheres (OIT, 2007, págs. 2 e 14).

A taxa de participação da mão-de-obra (taxa de actividade - TA) exprime a percentagem de pessoas empregadas, mais as pessoas desempregadas, em comparação com a população em idade activa, indicando quantas pessoas em idade activa estão a participar activamente no mercado de trabalho. A TA também pode ser aplicada a populações mais específicas, como mulheres, homens ou indivíduos de determinadas faixas etárias. Embora as taxas de actividade variem consideravelmente entre países e regiões, o fosso entre as TA dos homens e das mulheres têm vindo a diminuir na maioria das regiões do mundo durante a última década, levando a uma diminuição mínima do fosso a nível mundial: Em 2006, para cada 100 homens economicamente activos existiam 67 mulheres activas. Há 10 anos, o rácio era de 66 mulheres para 100 homens (OIT, 2007, págs. 2 e 14). É importante salientar que uma TA elevada ou crescente das mulheres não significa necessariamente que as coisas estão a melhorar, tendo em conta que a TA por si só não constitui um indicador da probabilidade de vir a encontrar emprego ou da dignidade do trabalho que possa vir a ser obtido. A este respeito, o rácio emprego/população fornece informação adicional sobre o número de mulheres em idade activa que na realidade trabalham. Apesar de existirem hoje mais mulheres a trabalhar do que anteriormente, este rácio é consideravelmente menor para as mulheres do que para os homens em todas as regiões do mundo. Em 2006, 48,9 por cento das mulheres em idade activa

estavam a trabalhar. O rácio era de 74.0 por cento para os homens.

Desde a década de oitenta que se tem assistido a uma tendência surpreendente e interligada: a proliferação de formas de trabalho e de emprego que diferem da norma de emprego permanente, a tempo inteiro e socialmente seguro, como o trabalho a tempo parcial, a partilha de trabalho, os contratos a termo, o trabalho temporário, o trabalho no domicílio, o trabalho por conta própria e o trabalho ocasional e sazonal.

Ao mesmo tempo, o desemprego atinge os valores mais elevados de sempre, com perto de 195 milhões de pessoas economicamente activas em todo o mundo, cerca de 6 por cento da população activa total, a não terem qualquer emprego em 2006, e quase metade destas são jovens com idades compreendidas entre os 15 e 24 anos. Cerca de 82 milhões destas pessoas desempregadas são mulheres. Normalmente, o índice de desemprego é mais elevado nas mulheres do que nos homens em grupos vulneráveis, como os migrantes, os jovens e os idosos, as pessoas com deficiência e os trabalhadores agrícolas.

Mas o desemprego é apenas a ponta do iceberg. Muitas das mulheres que trabalham em todo o mundo (frequentemente em condições muito más) pertencem ainda aos trabalhadores pobres (working poor) - pessoas que trabalham, mas que não ganham o suficiente para ultrapassar com as suas famílias a linha de pobreza de acima de 1 dólar por dia. Existe uma parcela mais elevada de mulheres do que homens nesta situação. Estimativas fiáveis indicam que cerca de dois terços dos 507 milhões de trabalhadores pobres em todo o mundo são mulheres (OIT, 2007, pág. 13).

- **Consultar igualmente** Trabalho atípico; Actividade económica; Agregados familiares a cargo de mulheres; Estatísticas do trabalho; Trabalhadores por conta própria; Desemprego

Masculinidades

O termo “masculinidades” refere-se aos padrões de conduta ligados ao lugar dos homens num determinado conjunto de papéis e relações de género. É utilizado o plural, porque os padrões de masculinidade variam ao longo do tempo, do local e da cultura. A investigação baseada numa análise de género dos homens e das masculinidades, que reconhece que as relações de desigualdade de poder com base no género podem oprimir igualmente homens e rapazes, é uma área de estudo crescente para a qual a OIT tem contribuído, especialmente no que concerne ao VIH/SIDA.¹²

- **Consultar igualmente** Divisão do trabalho; Análise de género; VIH/SIDA

Meninas trabalhadoras

- **Consultar** Trabalho infantil. Reforma antecipada. Consultar Mulheres trabalhadoras idosas; Pensões

Medidas positivas

- **Consultar** Acção positiva

Meios de reacção e sanções

Um meio de reacção constitui uma forma de compensar uma vítima ou de corrigir ofensas ou danos sofridos; uma sanção constitui uma penalidade criminal ou uma coima civil administrativa, como castigo por um comportamento inaceitável. Tanto os meios de reacção como as sanções

¹² Consultar <http://www.ilo.org/dyn/gender/genderresources.listhome>, procurar sob “Men and Masculinities”.

são formas de assegurar a efectividade dos sistemas legais e de dissuadir condutas ilegais. Os meios de reacção e as sanções são aplicados a nível nacional, respondendo frequentemente aos apelos das normas internacionais do trabalho de medidas dissuasivas nas mais abomináveis áreas de abuso da mão-de-obra, como na Convenção sobre o Trabalho Forçado, de 1930 (Nº 29), Art. 25, ou na Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999 (Nº 182), Artigos 7 (1) e 8.

A legislação nacional sobre igualdade de remuneração e de oportunidades e tratamento é importante, mas não é por si só suficiente para assegurar a sua aplicação na lei e na prática. A discriminação deve ser prevenida através de meios eficazes de dissuasão e as vítimas de discriminação devem ser justamente compensadas. Nos casos de cessação injustificada do contrato de trabalho, uma compensação monetária é geralmente considerada como não suficiente. Para assegurar a aceitação da lei é importante existir uma série de meios de reacção e/ou sanções disponíveis para os casos de discriminação. Como a natureza da discriminação muda, tornando-se cada vez mais indirecta, é mais difícil lidar com ela apenas através do recurso a sanções penais; as medidas preventivas são um complemento crescentemente necessário das sanções por comportamentos discriminatórios.

Assiste-se a uma tendência gradual no sentido do fortalecimento dos meios de reacção e das sanções. A maioria dos países tem estabelecido órgãos especializados e acessíveis para combater a discriminação e promover a igualdade no trabalho, mas muitos deles recorrem mais fortemente a sanções do que aos meios de reacção. A fim de assegurar uma aplicação mais efectiva, alguns países combinam as sanções legais com os meios de reacção. Os meios de reacção e as sanções tornam-se também num método cada vez mais importante de prevenção e combate ao assédio sexual no trabalho.

Os provedores de justiça ou os seus gabinetes constituem outro meio de investigação de queixas e fornecimento de meios de reacção. Geralmente, fazem recomendações e adoptam pareceres, e submetem um relatório anual aos parlamentos. Podem ser criados especialmente para tratar de questões de igualdade e de questões sensíveis, como o assédio sexual. A Suécia, por exemplo, tem um Provedor para a Igualdade de Oportunidades e uma Comissão para a Igualdade de Oportunidades. Mediante solicitação do provedor, a Comissão pode obrigar um empregador a tomar medidas específicas para promover a igualdade de género no trabalho, sob pena de multa por incumprimento.

- **Consultar igualmente** Acção disciplinar; Discriminação; Procedimentos de queixa; Assédio e pressão; Assédio sexual

Mercado de trabalho

Em termos restritos, entende-se por mercado do trabalho o contexto em que a mão de obra se constitui - o mar onde nada a mão de obra, por assim dizer. O mercado de trabalho é a arena onde empregos e trabalhadores e trabalhadoras se cruzam ou onde o trabalho é trocado por um salário ou um pagamento em espécie, visto que a mão-de-obra abrange a oferta de trabalhadores para esse mercado. Contudo, a mão-de-obra é necessariamente moldada pelas tendências do mercado do trabalho (como a globalização, a informalização do trabalho, etc.).

O mercado de trabalho e as suas instituições não são neutros, reflectindo as relações de poder na economia e na sociedade em geral. Por conseguinte, as mudanças no mercado de trabalho são determinadas por factores de género e produzem alterações na estrutura de género da mão-de-obra, como, por exemplo, na segregação profissional, na participação relativa no emprego de homens e de mulheres, etc.

→ **Consultar igualmente** Mão-de-obra; Segregação profissional

Minas

As minas são definidas como os locais subterrâneos ou à superfície onde é realizada a exploração, preparação e extracção de minerais.

A Convenção sobre Trabalho Subterrâneo (Mulheres), de 1935 (Nº 45), estipula que, em princípio, nenhuma mulher, seja qual for a sua idade, deve ser empregada em trabalhos subterrâneos em minas. Reflectindo a mudança de foco na fixação de normas, que passou da específica protecção das mulheres trabalhadoras para a igual protecção de todos os trabalhadores, em 1995, foi adoptado um novo instrumento sobre saúde e segurança nas minas, a Convenção Nº 176. A Convenção abrange uma vasta gama de medidas que devem ser implementadas pelas autoridades competentes e pelos parceiros sociais sobre:

- supervisão e inspecção da segurança e saúde nas minas;
- procedimentos de notificação e de inquérito dos acidentes mortais ou graves, dos incidentes perigosos e das catástrofes ocorridos em minas;

- elaboração e publicação de estatísticas sobre acidentes, doenças profissionais e incidentes perigosos;
- poder da autoridade competente de suspender ou restringir as actividades mineiras por motivos de segurança e saúde;
- estabelecimento de procedimentos eficazes, que garantam a implementação dos direitos dos trabalhadores e dos seus representantes de serem adequadamente formados, informados e consultados sobre as matérias relacionadas com a segurança e saúde no trabalho.

Os empregadores devem tomar todas as medidas necessárias para eliminar e minimizar os riscos para a segurança nas minas sob o seu controlo, o que implica preparação de planos de emergência, formação, informação e protecção dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Nos termos da Convenção Nº 176, os trabalhadores têm direito a comunicar os acidentes, os incidentes perigosos e os riscos, a pedir e obter inspecções e inquéritos, a ser informados sobre os perigos no local de trabalho, a deixar o local de trabalho em situações de perigo e a escolher colectivamente os seus representantes para a saúde e segurança. Os trabalhadores também têm a obrigação de cumprir as medidas prescritas, de acautelar de forma razoável sua própria segurança e saúde e a de outras pessoas, de comunicar situações de riscos e de colaborar com o empregador de modo a possibilitar o cumprimento das suas obrigações.

Somente um pequeno número de mulheres trabalha em minas de grandes dimensões, mas o seu número em minas de pequenas dimensões atinge praticamente um terço da mão-de-obra. Em geral, a percentagem das mulheres trabalhadoras nas minas varia entre menos de 10 por cento (na Ásia) até 60 por cento (nalgumas áreas mineiras em África). Muitas delas trabalham a tempo parcial, em condições particularmente duras, e auferem remunerações reduzidas.

C. 176 e R. 183: Segurança e Saúde nas Minas, 1995

- **Consultar** Inspeção do trabalho; Segurança e saúde no trabalho; Trabalho a tempo parcial

Mulheres e desenvolvimento

- **Consultar** Análise e planeamento de género

N

Negociação colectiva

A negociação colectiva pode ser um meio importante de promover a igualdade de género. Na maioria dos países, constitui um dos principais meios de determinar os termos e as condições de emprego, incluindo todos os aspectos da igualdade de género no trabalho. A igualdade de remuneração, as horas suplementares, a duração do trabalho, as licenças, a maternidade e as responsabilidades familiares, a saúde e o ambiente de trabalho e a dignidade no trabalho são matéria de negociação colectiva com potencial para promover a igualdade de género no trabalho. O acesso das mulheres ao desenvolvimento da carreira, à promoção e à formação profissional constituem igualmente questões importantes, que podem ser consideradas na negociação colectiva. Não são apenas as questões de género que necessitam de ser tratadas na negociação colectiva, as questões da negociação colectiva tradicional, respeitantes aos termos e às condições de emprego, como salários, duração de trabalho, condições de trabalho e procedimentos de reclamação devem também ser reavaliadas numa perspectiva de género. A liberdade de associação constitui o pré-requisito para a negociação colectiva. Por isso, as convenções colectivas incluem também os direitos e as responsabilidades dos sindicatos e das organizações de empregadores.

As matérias de negociação dependem do contexto social, económico e legal, bem como daquilo que as mulheres consideram ser prioritário. Podem incluir (*inter alia*) medidas de acção positiva, horários de trabalho flexíveis, igualdade de remuneração, disposições sobre cuidados a crianças ou sobre assédio sexual. Contudo, as questões de género não são suficientemente tratadas nas negociações colectivas, porque as mulheres estão em minoria nas estruturas sindicais responsáveis pela tomada de decisão e nas equipas de negociação. Muitas vezes, não existem cláusulas sobre igualdade ou, quando existem, são muito limitadas. As razões para isto podem dever-se ao facto de as mulheres arcarem com o duplo fardo do trabalho remunerado e do trabalho doméstico, o que lhes deixa pouco tempo para participarem nos assuntos dos sindicatos, falta de confiança, afirmação e formação, ou ao facto de os sindicatos serem dominados por homens, pouco sensíveis

às necessidades das mulheres trabalhadoras (por exemplo, no que se refere à hora e à duração das reuniões).

Para que a negociação colectiva seja verdadeiramente eficaz e equitativa, devem ser compreendidas as preocupações das mulheres, conferindo-lhes a devida credibilidade. Consultar as mulheres e assegurar que estejam representadas nas equipas de negociação, constituem os meios fundamentais para atingir este objectivo. Os sindicatos isoladamente, ou os parceiros sociais em conjunto com o governo, podem tomar iniciativas no sentido de incentivar a inclusão das questões da igualdade de género nas agendas sociais e de emprego. A OIT pode disponibilizar informação e formação para ajudar a negociação colectiva a tornar-se mais atenta às questões de género.

Os homens também necessitam de certo tipo de protecção em relação ao seu papel na reprodução social. São necessárias medidas para dar aos homens e às mulheres a oportunidade de partilharem mais as responsabilidades familiares (por exemplo, licença parental, horários flexíveis e maior acesso ao emprego a tempo parcial).

C. 98: Direito de Organização e de Negociação Colectiva, 1949

C. 151: Condições de Trabalho (Função Pública), 1978

C. 154 e R. 163: Negociação colectiva, 1981

- **Consultar igualmente** Responsabilidades familiares, trabalhadores com; Liberdade de associação e o direito de organização; Licença parental; Representação e voz; Sindicatos; Duração de trabalho

O

Objectivos de desenvolvimento do milénio

Os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio (os ODM) têm por base a Declaração do Milénio da NU, assinada, em Setembro de 2000, na Cimeira do Milénio das NU. Os ODM estabelecem uma agenda ambiciosa com o objectivo de reduzir a pobreza para metade e de atingir outras metas de desenvolvimento até 2015.

Os oito ODM são:

- Erradicar a pobreza extrema e a fome.
- Alcançar o ensino primário universal.
- Promover a igualdade de género e o empoderamento das mulheres.
- Reduzir a mortalidade infantil.
- Melhorar a saúde materna.
- Combater o VIH/SIDA, a malária e outras doenças.
- Assegurar a sustentabilidade ambiental.
- Desenvolver uma parceria global para o desenvolvimento.

Para a OIT, os ODM estão firmemente ligados à Agenda de Trabalho Digno, a qual contribui para o cumprimento dos oito ODM através do trabalho digno e produtivo, da protecção social, dos direitos no trabalho e do diálogo social¹³.

Com base na convicção de que o trabalho digno e produtivo é a via mais eficaz para sair da pobreza, a OIT considera que os ODM e a Agenda de Trabalho Digno vão de mãos dadas, reforçando-se mutuamente, como ins-

13 Para obter informação detalhada, consultar OIT, External Relations and Partnerships, Information folder on Decent Work and the Millenium Development Goals. sDisponível em: <http://www.ilo.org/bureau/exrel/mdg/briefs/>

trumentos de promoção da igualdade entre homens e mulheres. Ao mesmo tempo, promover a igualdade de género e eliminar a discriminação com base no género são essenciais para a erradicação da pobreza.

A igualdade de género é extremamente relevante para cumprir todos os ODM, mas o terceiro objectivo refere-se especificamente à igualdade de género. O Terceiro ODM utiliza a proporção de mulheres em emprego remunerado não agrícola (conjuntamente com o rácio entre meninas e rapazes no ensino, o rácio de alfabetização entre mulheres e homens, com idades entre 15 e 24 anos, e a proporção de lugares nos parlamentos nacionais ocupados por mulheres) como indicador da igualdade de género e do empoderamento das mulheres, demonstrando a importância que as NU conferem ao acesso das mulheres ao emprego. No âmbito do sistema das NU, a OIT lidera na apresentação das tendências relativamente ao rácio de mulheres em situação de emprego remunerado não agrícola, bem como à taxa de desemprego de jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos.

→ **Consultar igualmente** Trabalho digno; Educação; Igualdade de género; Emprego de jovens

Ónus da prova

O ónus da prova constitui uma regra processual que tem importantes consequências quando uma alegação não é demonstrada. Normalmente, quando uma pessoa interpõe uma acção junto de um tribunal, cível ou do trabalho, cabe-lhe provar os factos que alega. Se o autor não satisfizer o ónus da prova, a parte contrária é absolvida.

Muitas vezes, porém, a natureza dos casos de discriminação torna difícil, se não impossível, a obtenção de provas, porque as percepções da discriminação são inevitavelmente subjectivas. Frequentemente, o autor possui pouca ou nenhuma informação sobre as políticas e os procedimentos internos do empregador, e a verdadeira fundamentação lógica de uma medida ou acção num local de trabalho pode não ser divulgada.

Geralmente, a legislação nacional determina os níveis de prova exigidos, bem como se o ónus deve ser mais exigente (por exemplo, para além da dúvida razoável) ou menos exigente (por exemplo, mais provável do que o contrário). De modo a facilitar o reconhecimento judicial dos direitos das vítimas de discriminação, um número crescente de sistemas jurídicos,

nacionais e supranacionais da EU alterou esta regra geral a favor do autor: em princípio, o ónus da prova recai sobre a parte que alega ter sido vítima de discriminação, mas a alegação tem que ser fundamentada apenas ao mais baixo nível de probabilidade. Se o autor conseguir mostrar algum indício que aponte para discriminação (um caso *prima facie*), o ónus da prova transfere-se para o empregador, que deve ou refutar esse indício ou apresentar prova em contrário (“suavização” ou “inversão” do ónus da prova). As disposições nesta matéria baseiam-se no facto de que, normalmente, o empregador se encontra numa posição vantajosa e na posse de todos os documentos ou outras provas pertinentes, pelo que, se de facto existir uma razão válida para o tratamento prejudicial, não deve ser difícil de provar.

A suavização ou a inversão do ónus da prova aumenta a probabilidade das vítimas de discriminação vencerem os seus casos, podendo, deste modo, constituir um meio eficaz de combate à desigualdade de remuneração ou de tratamento no local de trabalho.

C. 158: Cessação de Contrato, 1982

R. 198: Relação de Trabalho, 2006

→ **Consultar igualmente** Discriminação; Despedimento; Igualdade de Remuneração

Oportunidades de carreira

Todos os trabalhadores, independentemente do sexo, devem ser informados igualmente sobre as oportunidades de promoção, mobilidade e formação, e incentivados igualmente a procurar oportunidades apropriadas. Deve ser especialmente garantido:

- que todos os trabalhadores e trabalhadoras são informados de modo sistemático e equitativo sobre as potenciais vagas;
- que os requisitos de candidatura e os procedimentos de mobilidade, de promoção e os programas de formação são claramente definidos e seguidos e que a informação sobre os mesmos é disponibilizada a todos os trabalhadores e trabalhadoras;
- que são removidas quaisquer restrições resultantes dos acordos, costumes e práticas que operem de modo a excluir trabalhadores de um determinado sexo de oportunidades de promoção, transferência e

de formação, ou que os afectem desproporcionalmente;

- que é introduzido um plano de progressão na carreira, de acordo com o qual todas as oportunidades de promoção são dadas a conhecer de modo a incentivar a participação de todos os trabalhadores e trabalhadoras, particularmente daqueles e daquelas que tenham sido tradicionalmente excluídos da progressão na carreira;
- que todas as oportunidades de formação e mobilidade estão disponíveis a todos os trabalhadores e trabalhadoras, a fim de evitar a segregação no trabalho;
- que os programas de formação são desenvolvidos e reavaliados regularmente, para ajudar os trabalhadores, em particular as mulheres, a ultrapassar os obstáculos ao seu desenvolvimento no emprego, nomeadamente na adaptação às mudanças estruturais e à inovação tecnológica, com vista a melhorar as suas capacidades e outras aptidões;
- que são feitos esforços no sentido de reduzir as desigualdades na participação em acções de formação.

Podem igualmente ser fornecidos meios para a promoção de oportunidades de carreira para as mulheres, tais como aconselhamento (mentoring).

A Convenção Nº 156 sobre trabalhadores com responsabilidades familiares trata das medidas que devem ser tomadas no sentido de permitir que os trabalhadores com responsabilidades familiares se possam integrar ou reintegrar na população activa, após um período de ausência (Art. 7, consultar acima, Interrupções de carreira). Essas medidas podem incluir formação profissional, licenças para a formação pagas e uma gama de serviços de informação e de aconselhamento, adequados às necessidades dos trabalhadores com responsabilidades familiares (Recomendação Nº 165, Parágrafos 13-14).

C. 88 e R. 83: Serviços de Emprego, 1948

C. 111 e R. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

C.122 e R. 122: Política de Emprego, 1964

C. 142: Desenvolvimento de Recursos Humanos, 1975

C. 156 e R. C. 165 e R. 165: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

R. 169: Política de Emprego (Disposições Suplementares), 1984

R. 195: Desenvolvimento de Recursos Humanos, 2004

- **Consultar igualmente** Acção positiva; Interrupções da carreira; Responsabilidades familiares, trabalhadores com; Desenvolvimento de recursos humanos; Licença paga para formação; Orientação profissional; Formação profissional

Orientação profissional

A orientação profissional visa ajudar as pessoas a adquirirem conhecimentos sobre oportunidades de educação, formação, aprendizagem ao longo da vida e trabalho, bem como facilitar o planeamento da sua carreira. Abrange a orientação e o aconselhamento profissionais, que podem ser dados em escolas, centros de formação e gabinetes ou instituições especializadas.

Os serviços de orientação profissional podem desempenhar um papel essencial na promoção da igualdade de oportunidades de raparigas e mulheres na sua escolha de postos de trabalho, de cursos de formação profissional e de futuras áreas profissionais. Como tal, precisam de ser sensíveis à dimensão de género. Estes serviços devem assegurar que as propostas não são influenciadas por considerações baseadas em estereótipos e preconceitos que possam afectar o encaminhamento de mulheres para determinados sectores ou actividades.

C. 142: Desenvolvimento de Recursos Humanos, 1975

R. 195: Desenvolvimento de Recursos Humanos, 2004

- **Consultar igualmente** Educação; Desenvolvimento de recursos humanos; Segregação profissional; Formação profissional

Orientação sexual

Num sentido muito lato, a orientação sexual pode ser definida como uma preferência por parceiros sexuais do mesmo sexo, do sexo oposto ou por parceiros de ambos os sexos. Trata-se de um dos fundamentos de discriminação mais recentemente reconhecidos. A proibição de toda a discriminação com base na orientação sexual deve incluir os homossexuais do sexo masculino e feminino, os bissexuais e os heterossexuais, bem como os transexuais, as pessoas transgéneras e os travestis. A discriminação com

base na orientação sexual constitui provavelmente um elemento na discriminação múltipla ou compósita, na medida em que uma pessoa homossexual ou transgénera tem maior probabilidade de vir a ser também vítima de discriminação com base no sexo. O assédio moral (bulling) e o assédio de pessoas cuja orientação sexual seja percebida estereotipadamente como “anormal”, é também uma característica comum da discriminação contra essas pessoas.

A orientação sexual não constitui um factor abrangido especificamente pela Convenção Nº 111, mas está implicitamente coberta pelo Artigo 1.1 (b), que permite que os Estados membros alarguem os fundamentos proibidos de discriminação à medida que os mesmos forem emergindo. Alguns Estados determinaram que o sexo, como factor de descriminação, inclui a orientação sexual.

Vários países identificaram a orientação sexual como um fundamento de discriminação e combatem-na. Algumas constituições nacionais e de estados federados (por exemplo, da Alemanha e da África do Sul) proibem expressamente a discriminação com base na orientação sexual e numerosos outros abordam esta matéria na legislação de diferentes formas. Contudo, em diversas partes do mundo, ainda existe mesmo uma forte resistência em reconhecer a orientação sexual como uma causa de preocupação no que concerne à discriminação.

C. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

R. 188: Agências de Emprego Privadas, 1997

→ **Consultar igualmente** Discriminação; Assédio e pressão

Organizações de empregadores

Os empregadores têm o direito a constituírem e a associarem-se em organizações da sua escolha, a fim de promoverem e defenderem os seus interesses colectivos. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito. A gama e o conteúdo dos interesses colectivos dos empregadores variam amplamente, pelo que a estrutura, as condições de associação e as funções das organizações de empregadores diferem significativamente de país para país. As organizações de empregadores são um dos constituintes da OIT que participam no diálogo social, nomeadamente em negociações bipartidas e tripartidas e em consultas.

Com o objectivo de ultrapassar os persistentes obstáculos culturais, sociais e económicos à oportunidade das mulheres de se tornarem empregadoras ou gestoras, as organizações de empregadores devem concentrar-se em:

- incentivar a igualdade no emprego, incluindo a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor;
- aumentar a participação de mulheres gestoras e empresárias
- expandir a educação para o trabalho e a formação profissional, principalmente para pessoas desfavorecidas em termos educativos;
- aumentar as oportunidades das mulheres de ocuparem posições competitivas e produtivas.

Existe uma vasta gama de meios de acção, iniciativas e actividades que as organizações de trabalhadores podem realizar para promover a igualdade de género. As organizações podem aumentar a sensibilização dos seus membros, quer das federações de nível inferior quer dos empregadores individuais, para a importância de adoptarem uma abordagem mais pró-activa relativamente à igualdade de género e os benefícios de tal abordagem. Os argumentos a favor de uma maior igualdade nos negócios estão hoje devidamente demonstrados. Os empregadores com igualdade de oportunidades argumentam que uma maior igualdade no trabalho é no interesse dos seus negócios por várias razões:

- beneficiam do mais vasto possível conjunto de talentos, a partir do qual podem seleccionar os seus trabalhadores;
- o emprego não discriminatório pode atrair melhores candidatas;
- o processo de selecção dos trabalhadores é mais credível quando é transparente e fundamentado no mérito;
- se o pessoal for diversificado, é provável que o negócio beneficie da diversidade de experiências e competências;
- ser-se conhecido como um empregador com igualdade de oportunidades pode promover uma boa imagem pública;
- O processo de desenvolvimento e adopção por uma empresa de uma política de igualdade de oportunidades constitui uma oportunidade útil para reanalisar as políticas e as práticas existentes, para fortalecer os procedimentos de comunicação e de consulta dos trabalhadores e para fomentar a confiança e a fidelidade à empresa (OIT, Gabinete para as Actividades dos Empregadores, 2005, págs. 9-10).

As organizações de empregadores podem promover a igualdade de género no trabalho:

- participando em discussões sobre medidas legislativas e outras medidas de igualdade;
- tornando-se membros dos organismos nacionais responsáveis pelas questões de género;
- desenvolvendo voluntariamente códigos de boas práticas e outras formas de empenhamento voluntário;
- realizando sondagens, estudos e disseminando informação sobre as questões de género;
- oferecendo aconselhamento sobre políticas aos seus membros e preparando materiais de apoio;
- realizando acções de formação, trabalho em rede e pedagogia (mentoring);
- criando comités de mulheres e outros órgãos dentro das organizações de empregadores.

C. 87: Liberdade sindical e Protecção do direito sindical, 1948

C.98 Direito de Organização e de Negociação Colectiva, 1949

C. 100 e R. 90: Igualdade de Remuneração, 1951

C.122 e R. 122: Serviços de Emprego, 1964

C. 154: e R 163: Negociação Colectiva, 1981

R.189: Criação de Emprego em Pequenas e Médias Empresas, 1998

- **Consultar igualmente** Negociação colectiva; Diversidade; Liberdade sindical e Direito sindical; Diálogo social; Tripartismo; Consulta tripartida

Organizações de trabalhadores

- **Consultar** Sindicatos

P

Pactos sociais

→ **Consultar** Despedimento

Pensões

Todos os trabalhadores, independentemente do sexo ou de outras características pessoais, devem estar protegidos por um sistema de pensões financiado pelas contribuições dos trabalhadores activos e dos empregadores. A pensão constitui um pagamento periódico, que é feito a pessoas reformadas após a idade prescrita. A idade máxima prescrita não deve exceder os 65 anos.

A prestação é assegurada depois de a pessoa ter completado o período prescrito de contribuições (normalmente 30 anos de contribuições ou emprego). Pode ser assegurado uma prestação reduzida, após um mínimo de 15 anos de contribuições ou de emprego. Uma prestação reduzida pode ser igualmente paga, mediante determinadas condições, a uma pessoa que não tenha cumprido o período de contribuições ou as condições de emprego requeridas. Esta prestação pode ser suspensa ou reduzida, se a pessoa exercer uma actividade lucrativa.

Nos países onde existe a oportunidade para as mulheres de se reformarem mais cedo, estas devem poder escolher continuar a trabalhar até à idade que está definida para os homens. Na União Europeia, por exemplo, o facto de um trabalhador ter atingido a idade mínima para a reforma, nos termos do regime de pensões, não dá ao empregador o direito de o despedir.

C. 102: Segurança Social (Norma Mínima), 1952

C.128: Prestações de Invalidez, Velhice e de Sobrevivência, 1967

→ **Consultar igualmente** Trabalhadoras idosas; Protecção Social; Segurança social

Pequenas e médias empresas

Muitas pequenas e médias empresas (PME), particularmente nos países em desenvolvimento, são geridas por mulheres, e a Recomendação N° 189, sobre a criação de empregos nas PME, salienta que estas constituem um bom canal de acesso ao emprego para as mulheres. Isto não significa, porém, necessariamente, que as PME promovem conscientemente a igualdade de género, ou que são geridas de um modo sensível ao género. Tendo em conta que as PME têm menos recursos, é provável que implementem menos políticas de igualdade de oportunidades do que as grandes empresas, e que disponham de menos mecanismos para medir o impacto destas políticas. Os estudos conduzidos, em 2001, pela OIT, nas Caraíbas, demonstraram que quanto menor for a empresa, menos provável é a existência de uma política formal de igualdade de oportunidades (OIT, 2003, pág. 109).

Além disso, o facto de uma PME possuir uma política formal não significa, necessariamente, que está traduzida na prática, embora a existência de uma política aumente a possibilidade de haver igualdade em termos práticos. Normalmente, as PME referem os seus limitados recursos humanos e financeiros e as relações de confiança entre trabalhadores, trabalhadoras e proprietários/gerentes nas pequenas estruturas como razões para estas discrepâncias.

Sensibilização e capacitação são necessárias para promover equidade no que concerne ao poder e à voz, a todos os níveis, entre:

- pequenas empresas e empresas de grande dimensão;
- pequenos empreendedores do sexo feminino e masculino;
- trabalhadoras e trabalhadores nas PME.

Muitos projectos que promovem a igualdade de género nas PME focalizam-se principalmente no encorajamento ao empreendedorismo e à aquisição de competências das mulheres. É igualmente importante o aconselhamento prestado às PME, no sentido de praticarem a igualdade de oportunidades e de tratamento no seio da sua própria mão-de-obra, convencendo-as dos benefícios que podem vir a retirar do facto de serem empregadoras com igualdade de oportunidades.

A Recomendação N° 189 recomenda que os Estados membros considerem a implementação de serviços de apoio, destinados a reforçar o crescimento e a competitividade das PME, tais como, a prestação de “assistência na compreensão e aplicação da legislação do trabalho, incluindo as disposições

sobre os direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, bem como o desenvolvimento de recursos humanos e a promoção da igualdade de género” (Art. 11 (k)). As organizações de trabalhadores e de empregadores devem procurar “participar em actividades para promover normas éticas, a igualdade de género e a não discriminação (Art. 17 (h)).

O programa WEDGE (Desenvolvimento do Empreendedorismo de Mulheres e Igualdade de Género) da OIT desempenha um papel chave no assegurar que todo o trabalho da OIT nas PME integra transversalmente as questões importantes sobre igualdade de género e documenta as boas práticas nesta matéria.

R 189: Criação de Empregos nas Pequenas e Médias Empresas, 1998

→ **Consultar igualmente** Empreendedorismo de mulheres

Pessoal de enfermagem

O pessoal de enfermagem abrange todas as categorias de pessoas que prestam cuidados e serviços de enfermagem em troca de remuneração. A legislação nacional deve especificar os requisitos para a prática de enfermagem, e a prática de enfermagem deve ser limitada a pessoas que cumpram esses requisitos.

Todo o pessoal de enfermagem, independentemente do sexo ou de outras características, deve beneficiar de condições pelo menos equivalentes às dos outros trabalhadores, no que concerne à duração de trabalho (incluindo horas suplementares), ao repouso semanal, às férias anuais pagas, à licença para educação, à licença de maternidade, à licença por doença e à segurança social, bem como à igualdade de remuneração por trabalho de igual valor.

O pessoal de enfermagem deve realizar exames médicos quando iniciam e terminam funções e em intervalos regulares durante os seus serviços. Contudo, se um exame médico detectar uma gravidez, esta não pode constituir motivo para despedimento da trabalhadora. Embora a situação de VIH positivo seja um fundamento de discriminação inaceitável, a enfermagem constitui uma das profissões em que a situação da pessoa portadora de VIH positivo deve ser tomada em conta quando está a ser avaliada a sua aptidão física para o posto de trabalho; contudo, nestes casos, o ónus da prova da inaptidão física recai sobre o empregador.

O pessoal de enfermagem não deve ser exposto a riscos especiais. Nos casos em que a exposição é inevitável, devem ser tomadas medidas para minimizar a exposição a esses riscos. As enfermeiras grávidas ou os pais de crianças pequenas, cujas tarefas habituais possam ser prejudiciais à sua saúde ou à dos seus filhos, devem ser transferidos para funções adequadas a essas circunstâncias, sem que tal implique perda de direitos.

Devem ser realizados e mantidos actualizados estudos para determinar os riscos profissionais especiais aos quais o pessoal de enfermagem possa estar exposto com vista à sua prevenção. Devem ser tomadas medidas adequadas para controlar a aplicação das disposições relativas à protecção da saúde e segurança do pessoal de enfermagem. Em particular, deve fomentar-se a colaboração entre o pessoal de enfermagem e as suas organizações, a fim de garantir a aplicação eficaz dessas disposições.

A enfermagem continua a ser uma profissão dominada por mulheres, por isso devem ser dadas aos homens iguais oportunidades na profissão, incentivando-os a fazer da enfermagem uma carreira.

C. 149: Pessoal de Enfermagem, 1977 e R. 157: Pessoal de Enfermagem, 1977

- **Consultar igualmente** Trabalho de cuidados; Duração de trabalho; Protecção da maternidade; Trabalho nocturno;

Políticas de contratação pública

As políticas de contratação pública (ou governamental) podem constituir um poderoso meio que os governos podem utilizar para combater a discriminação no trabalho, através do estabelecimento de critérios relacionados com a equidade para ganhar contratos públicos. Por exemplo, uma política ou uma disposição de equidade de remuneração pode constituir um pré-requisito para as empresas que procuram obter um contrato com o governo. Na Suíça, a legislação sobre adjudicação de contratos obriga as partes concorrentes a respeitarem o princípio da equidade salarial entre homens e mulheres: a Lei da Equidade da África do Sul obriga os empregadores a possuírem um certificado onde conste que respeitam a igualdade para que possam obter contratos com o governo. Esta situação é conhecida como conformidade contratual.

- **Consultar igualmente** Igualdade de remuneração . Licença para formação paga; Protecção social; Segurança social

Políticas e promoção de emprego

O objectivo essencial da política de emprego consiste em alcançar e manter um nível elevado de emprego produtivo e livremente escolhido¹⁴. A promoção do emprego tem como objectivo aumentar o número de pessoas empregadas e reduzir o número de desempregados. A Convenção Nº 122 fornece um quadro para orientar as intervenções da política de emprego que procura reduzir a pobreza e promover o desenvolvimento sem discriminação.

Deve existir trabalho para todos aqueles que se encontram disponíveis para o fazer e que o procuram. Esse trabalho deve ser o mais produtivo possível e com liberdade de escolha de emprego. Todos os trabalhadores, independentemente do sexo, devem ter a mais completa oportunidade possível de se qualificar para postos de trabalho que os satisfaçam e nos quais possam utilizar as suas competências. A discriminação é proibida, incluindo aquela que se baseia no sexo.

Uma política activa de emprego deve ser concebida e aplicada de modo a promover o trabalho digno – o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido. Esta política deve ajudar a estimular o crescimento económico e o desenvolvimento, a aumentar o nível de vida, a responder a exigências pessoais e a ultrapassar o desemprego e subemprego. Os programas destinados à população e ao bem-estar, cujo objectivo é melhorar o estatuto económico de grupos particularmente vulneráveis, como as mulheres migrantes, as mulheres com família a cargo e as jovens grávidas, podem contribuir para melhorar a situação de muitas mulheres trabalhadoras.

As políticas de emprego devem ter devidamente em conta o estágio e o nível de desenvolvimento económico de um país ou região. Os representantes das pessoas afectadas pelas medidas a adoptar devem ser consultados, em particular os representantes dos empregadores e dos trabalhadores.

¹⁴ O conceito de emprego produtivo tem por base a ideia de que nenhuma sociedade deve desperdiçar as capacidades de quaisquer dos seus membros.

C. 122 e R. 122: Política de Emprego, 1964

R 169: Política de Emprego (Disposições Complementares), 1984

- **Consulte igualmente** Administração do trabalho; Serviços Públicos de Emprego e Agências de Emprego Privadas

População economicamente activa

- **Consultar** Mão-de-obra

Povos indígenas e tribais

As mulheres e os homens trabalhadores que pertencem a povos indígenas e tribais têm direito a beneficiar de igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego. A Convenção sobre Povos Indígenas e Tribais, de 1989 (Nº 169), estipula que os povos indígenas e tribais devem gozar, sem discriminação, do pleno exercício dos direitos humanos e das liberdades fundamentais. Isto implica que também as práticas culturais que prejudicam os direitos das mulheres indígenas e tribais devem ser tratadas pelas comunidades em questão. A Convenção Nº 169 é o único instrumento internacional que inclui explicitamente a protecção contra o assédio sexual (Art. 20.3 (d)).

Os governos devem desenvolver, com a participação das pessoas envolvidas, acções coordenadas e sistemáticas para proteger os direitos dos povos indígenas e tribais e assegurar o respeito pela sua integridade. Devem ser feitos esforços no sentido de garantir que beneficiam, em pé de igualdade, dos mesmos direitos e oportunidades dos outros membros da população, respeitando a sua identidade social e cultural, bem como os seus costumes e instituições. Medidas especiais, que não sejam contrárias aos seus desejos livremente expressos, devem ser implementadas para salvaguardar os indivíduos, as instituições, as terras, as propriedades, o trabalho, a cultura e o ambiente desses povos. A Convenção sublinha que a consulta e participação dos povos indígenas em processos que os afectem constituem princípios fundamentais para o respeito dos seus direitos.

O trabalho da OIT no domínio dos povos indígenas e tribais divide-se em duas categorias principais: a adopção e supervisão de normas e a assistência aos povos indígenas e tribais e aos Estados. Foi adoptada, em 1989, uma Resolução sobre os povos indígenas e tribais para promover a ratificação da Convenção N° 169.

As mulheres trabalhadoras que pertencem a povos indígenas e tribais são frequentemente vulneráveis à discriminação múltipla. A Convenção N° 111 e a Convenção N° 169 são relevantes nestes casos.

C. 107 e R. 104: Povos Indígenas e Tribais, 1957

C. 169: Povos Indígenas e Tribais, 1989

Prestação de cuidados

A prestação de cuidados pode ser definida, de um modo muito abrangente, como o trabalho de cuidar das necessidades físicas, psicológicas, emocionais e de desenvolvimento de uma ou mais pessoas. Os destinatários de cuidados são geralmente crianças muito pequenas, crianças em idade escolar, pessoas doentes, pessoas portadoras de deficiência e idosos. Os prestadores de cuidados incluem tipicamente serviços públicos e privados de saúde, trabalhadores/as sociais de serviços do sector público ou regulados pelo estado, agências públicas e privadas prestadoras de cuidados, empresas de emprego, organizações voluntárias e comunitárias, organizações ou redes religiosas e familiares e amigos. A cada uma destas categorias correspondem diferentes cenários e modalidades de trabalho de prestação de cuidados.

Contudo, a prestação de cuidados é difícil de conceptualizar para fins de elaboração de políticas e de regulamentação. Este trabalho pode ser feito de um modo visível, como emprego formal em instituições, e de um modo invisível e informalmente, em casa (na própria ou na casa de terceiros). Por vezes, é um trabalho remunerado e outras vezes não. Varia significativamente em termos de intensidade e esforço: pode envolver apenas pouco mais do que olhar e vigiar, ou exigir uma atenção constante, física e emocional a alguém em circunstâncias íntimas e stressantes e envolver responsabilidade sérias de natureza paramédica. O investimento emocional que é pedido é muito superior ao de muitas outras formas de trabalho. Todos estes factores dificultam a tarefa dos políticos e dos estatísticos no sentido de encontrarem uma definição clara e utilizável de prestação de cuidados.16-18).

Actualmente, a prestação de cuidados é geralmente reconhecida como verdadeiro trabalho, independentemente do contexto em que é realizada. Contudo, este reconhecimento é não só muito recente, como surgiu sob pressões opostas entre, por um lado, economistas ortodoxos e políticos que procuravam reduzir o peso financeiro da prestação de cuidados no estado e, por outro, feministas, que procuravam tornar o trabalho de prestação de cuidados visível e com valor económico. Ainda assim, muitas vezes, as pessoas que prestam cuidados não se consideram a si mesmas como trabalhadores/as no sentido tradicional do termo, mesmo quando auferem uma remuneração em dinheiro.

Apesar de muitas vezes não existir remuneração, este trabalho não remunerado começa já a ser reconhecido. Em 2006, a OIT considerou expressamente como trabalho “o trabalho não remunerado na família e na comunidade, que é frequentemente ignorado no pensamento actual acerca da economia e da sociedade... muito deste trabalho é feito por mulheres, e é essencial para o bem-estar social, não só de jovens, idosos ou pessoas doentes, mas também daqueles que estão em trabalhos remunerados. Muitas vezes, este trabalho é realizado conjuntamente com o trabalho remunerado.” (OIT, 2006a, p. vi).

A prestação de cuidados constitui também uma manifestação extrema da segregação horizontal e vertical no trabalho com base no sexo. As mulheres continuam a ser, maioritariamente, responsáveis pela “economia do cuidado”, como uma extensão, ou uma parte integrante, do trabalho doméstico. A prestação de cuidados tem um estatuto baixo, sendo precariamente remunerada, quando realizada como emprego, e não remunerada, quando desempenhada como trabalho doméstico.

A prestação de cuidados tornar-se-á inevitavelmente mais importante devido às mudanças dos padrões demográficos e de natureza da família, às mudanças do estatuto social e económico das mulheres, e às mudanças do modelo social. As noções de prestação de cuidados, como trabalho, e da necessidade de cuidados, já de si fluidas, estão muito provavelmente ainda a evoluir e a tornarem-se mais amplas. Quer os/as prestadores de cuidados, quer os/as receptores de cuidados têm direitos; por isso, os direitos e responsabilidades dos/das prestadores de cuidados necessitam de ser regulamentados. É essencial existir uma voz colectiva capaz de negociar e defender os prestadores de cuidados, nomeadamente aqueles e aquelas que estão fora de uma relação comercial. Contudo, actualmente, a diversidade do trabalho de prestação de cuidados nos sectores público e privado, bem como a vasta gama de contextos e de tarefas, tornam difícil conseguir uma representação e uma voz unificada para todos prestadores de cuidados.

O Estado deve exercer quatro funções na regulamentação do trabalho de prestação de cuidados:

- estabelecer um quadro regulamentar adequado, composto por leis e regulamentos que definam normas de comportamento aceitável para prestadores/as individuais de cuidados e os/as que os recebem, bem como normas e regras destinadas às instituições e agências directamente envolvidas na prestação e gestão de cuidados;
- decidir quais as transferências de rendimentos, caso existam, que devem ser providenciadas e a quem;
- estabelecer um sistema de monitorização, avaliação e penalização;
- criar instituições de cuidados suplementares que sejam apropriadas à estrutura socioeconómica (por exemplo, incentivar a criação de instalações comunitárias em aldeias ou em locais de trabalho nas empresas ou perto delas) (Daly, 2001, p. 22).

Até à data, a Convenção sobre Pessoal de Enfermagem (Nº 149) e a Recomendação (Nº 157), de 1977, constituem as únicas normas da OIT que abordam especificamente os/as prestadore/as de cuidados. As normas da OIT aplicáveis a outras categorias de trabalhadores/as também se aplicam aos/as prestadores/as de cuidados, nomeadamente no que concerne à igualdade de oportunidades, de tratamento e de remuneração, ao direito de organização e de negociação colectiva e à idade mínima de admissão ao emprego. Contudo, conforme foi acima referido, na prática, é difícil o exercício destes direitos, devido à fragmentação do sector e a atitudes discriminatórias.

C. 149 e R. 157: Pessoal de Enfermagem, 1977

- **Consultar igualmente** Trabalhadores do serviço doméstico; Responsabilidades familiares, trabalhadores com; Tarefas domésticas; Trabalho doméstico; Doença na família, baixas por; Economia informal; Pessoal de enfermagem; Trabalhadoras idosas; Licença parental

Prestações de velhice

→ **Consultar** Pensões

Prestações em caso de acidentes de trabalho

Todos os trabalhadores, independentemente do sexo ou de outras características pessoais, devem beneficiar de um seguro em caso de acidente ou doença resultante do trabalho. A Convenção N^o 121 (Art. 1) especifica o seguinte:

A legislação nacional relativa a prestações em caso de acidentes de trabalho deve proteger todos os trabalhadores, incluindo os aprendizes, nos sectores público e privado, incluindo as cooperativas e, em caso de morte do amparo de família, as categorias prescritas de beneficiários.

As eventualidades cobertas pelo sistema de prestações em caso de acidente de trabalho devem compreender:

- cuidados médicos para manter, restaurar ou melhorar a capacidade de trabalho;
- incapacidade para trabalhar, envolvendo a suspensão de ganhos;
- perda permanente, total ou parcial, da capacidade de ganho;
- perda de meios de subsistência sofrida pelos dependentes resultante de morte.

No caso de incapacidade para trabalhar, de perda total da capacidade de ganho ou de morte do amparo de família, a prestação deve ser um pagamento periódico.

Estas prestações devem ser aplicadas igualmente a mulheres e homens, mas, na prática, nem sempre é assim. As políticas nacionais e os mecanismos institucionais devem procurar criar uma efectiva igualdade de tratamento entre os homens e as mulheres trabalhadores a este respeito. Alguns governos (por exemplo, da Índia) desenvolveram estruturas para assegurar que as diversas prestações de segurança social, incluindo as prestações em caso de acidente de trabalho, fossem disponibilizadas a trabalhadores não organizados, incluindo a mulheres trabalhadoras.

C. 102: Segurança Social (Norma Mínima), 1952

C. 121 e R. 121: Prestações em caso de Acidentes de Trabalho, 1964

R. 194: Lista de Doenças Profissionais, 2002

- **Consultar igualmente** Condições e prestações de emprego; Protecção social; Segurança social

Prestações familiares

As prestações familiares são prestações pagáveis aos trabalhadores que tenham o encargo da manutenção de filhos dependentes (incluindo filhos adoptados). Devem consistir num pagamento periódico, garantido a qualquer pessoa protegida, independentemente do sexo, que tenha cumprido o período de garantia prescrito. A Recomendação N° 165 (Parágrafo 27) sublinha o direito às prestações da segurança social para os pais, afirmando que prestações da segurança social, a redução de impostos ou outras medidas adequadas conformes com a política nacional, devem ser, quando necessário, postas à disposição dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares.

C. 102: Segurança Social (Norma Mínima), 1952

C.118: Igualdade de Tratamento (Segurança Social), 1962

R. 165 Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

- **Consultar igualmente** Responsabilidades familiares, trabalhadores com

Prestações médicas e pecuniárias de maternidade

A Convenção N° 183, que reviu a Convenção N° 103, de 1952, estabelece que durante o período de ausência do trabalho de uma mulher por motivo de licença de maternidade esta deve ter direito a um subsídio pecuniário

a um nível que lhe garanta que pode manter-se ela própria e ao seu filho em boas condições de saúde e com um nível de vida apropriado. Tem igualmente direito a prestações de saúde, incluindo cuidados pré-natais, de parto e após o nascimento, bem como a cuidados hospitalares, em caso de necessidade.

De acordo com a Convenção (Nº 103), a mulher deve ser livre de escolher o prestador de cuidados, bem como de optar por um hospital público ou privado.

As prestações pecuniárias podem ser fornecidas quer através de um seguro social obrigatório quer de fundos públicos. Quando as prestações são feitas através de sistemas de seguro social obrigatório e têm por base os ganhos, não devem ser inferiores a dois terços do ganho anterior, ou do ganho considerado para o cálculo das prestações (C. 183, Art. 6 (3)). A Recomendação Nº 191 estabelece que, sempre que praticável e após consulta das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, estas prestações devem ser elevadas até ao montante total dos ganhos anteriores da mulher ou ao montante utilizado para o cálculo das prestações. O empregador não deve responder individualmente pelo custo destas prestações.

C. 102: Segurança Social (Norma Mínima), de 1952

C. 103: Protecção de Maternidade (Revista) e R. 95: Protecção de Maternidade, de 1952

C. 110: Plantações, 1958 (e Protocolo, de 1982)

C. 165: Segurança Social (Marinheiros) (Revista), de 1987

C. 181: Agências de Emprego Privadas, de 1997

C. 183 e R. 191: Protecção de Maternidade, de 2000

- **Consultar igualmente** Saúde durante a maternidade; Licença de maternidade; Protecção da maternidade; Protecção contra radiações

Prestações por invalidez

- **Consultar** Condições e benefícios de emprego; consultar igualmente Prestações em caso de acidente de trabalho; Protecção social; Segurança social

Prestações de sobrevivência

Todas as pessoas protegidas pelos sistemas de segurança social devem ter direito a prestações de sobrevivência. As prestações devem beneficiar tanto os viúvos como as viúvas. Uma mulher ou um homem que foram mantidos pelo seu cônjuge, na altura da morte deste, ou crianças que sofreram a perda de suporte, no seguimento da morte da pessoa segurada, devem ter direito a um pagamento periódico. O direito do viúvo ou viúva pode estar condicionado pela incapacidade de auto-suficiência destes, e a prestação pode ser reduzida, ou suspensa, se a pessoa exercer uma actividade lucrativa. Esta prestação pode também estar condicionada a um período mínimo de contribuições ou de emprego. Se o cônjuge sobrevivente não tiver filhos, e é presumido ser incapaz de se auto-sustentar, pode ser exigida prova da existência de um mínimo de duração do casamento.

C. 102: Segurança Social (Norma Mínima), 1952

C. 128 e R. 131: Prestações de Invalidez, Velhice e Sobrevivência, 1967

→ **Consultar igualmente** Protecção social; Segurança social

Princípios e direitos fundamentais no trabalho

Os princípios e direitos fundamentais dos empregadores e trabalhadores derivam da Constituição da OIT e da Declaração de Filadélfia. Estes princípios e direitos respeitam:

- à liberdade de associação e ao reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva;
- à eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- à abolição efectiva do trabalho infantil;
- à eliminação da discriminação em matéria de emprego e à profissão.

Os princípios e direitos fundamentais estão estabelecidos em oito Convenções fundamentais (o que significa que os Estados Membros, mesmo que não tenham ratificado as convenções em questão, ficam obrigados a dar efeito às suas disposições na lei e na prática):

- liberdade de associação e direito de negociação colectiva: Convenção sobre a Liberdade Sindical e Protecção do Direito Sindical, 1948 (Nº 87) e a Convenção sobre o Direito de Organização e de Negociação Colectiva, 1949 (N.º 98).
- eliminação do trabalho forçado ou obrigatório: Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930 (Nº 29) e Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (Nº 105).
- abolição do trabalho infantil: Convenção sobre Idade Mínima, 1973 (Nº 138) e Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999 (Nº 182).
- eliminação de discriminação em matéria de emprego e profissão: Convenção sobre Igualdade de Remuneração, 1951 (Nº 100) e Convenção sobre Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 (Nº 111).

Em 1998, a Conferência Internacional do Trabalho adoptou a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e o seu Acompanhamento. A Declaração é um instrumento promocional, que tem como objectivo reforçar o compromisso de todos os Estados Membros da OIT relativamente aos princípios e direitos fundamentais, aos quais todos os países devem aderir pelo simples facto de pertencerem à Organização, mesmo que ainda não tenham homologado as Convenções correspondentes.

Todos os princípios e direitos e as Convenções fundamentais são de interesse vital para as mulheres trabalhadoras, embora os que protegem os direitos à não discriminação sejam mais directamente aplicáveis à promoção da igualdade entre os trabalhadores masculinos e femininos. Nos termos da Declaração, o princípio da eliminação da discriminação no emprego e na profissão, que abrange a igualdade de remuneração para trabalho de igual valor e a igualdade de oportunidades e tratamento, deve ser respeitado, realizado e promovido em todos os Estados Membros da OIT.

O acompanhamento da Declaração consiste em três partes: relatórios anuais pelos Estados Membros que não ratificaram as pertinentes Convenções; relatórios globais preparados anualmente pela OIT sobre cada uma das quatro categorias acima mencionadas, durante um ciclo de quatro anos; e identificação, com base na discussão dos relatórios globais na Conferência Internacional do Trabalho, pelo Conselho da Administração da OIT, das prioridades de cooperação técnica para ajudar os Estados Membros na implementação dos princípios e direitos da Declaração.

A OIT tem um programa especial dedicado à promoção da Declaração, que providencia apoio à cooperação técnica, presta aconselhamento técnico

aos Estados Membros, garante a produção de relatórios anuais e globais, e publica outros relatórios e investigações, e organiza seminários, mesas redondas e programas de aumento de capacidades para os constituintes da OIT e outros.

Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e o seu Acompanhamento, 1998.

Procedimentos de reclamação ou queixa

Qualquer trabalhador ou trabalhadora que, actuando individualmente ou em conjunto com outros ou outras, considere ter fundamentos para queixar-se do tratamento no emprego, deve ter direito a apresentar uma reclamação/queixa e que a mesma seja tratada através de procedimentos adequados, sem que sofra absolutamente qualquer prejuízo.

Devem ser estabelecidos no local de trabalho procedimentos para a análise de reclamações baseadas em práticas laborais e tratamentos discriminatórios que sejam acessíveis e operacionais a todos os trabalhadores e trabalhadoras. Alguns procedimentos têm início com uma conciliação informal ou formal, de modo a ajudar as partes a encontrar uma solução. Procedimentos de reclamação pormenorizados devem ser desenvolvidos e implementados no local de trabalho pelo empregador e os trabalhadores ou os seus representantes. Os procedimentos devem incluir:

- uma comissão (de homens e mulheres) composta por representantes dos trabalhadores e da administração para supervisionar o sistema, analisar as reclamações, recolher informação relevante, realizar inquéritos apropriados sobre os factos, decidir sobre o resultado e implementar as decisões;
- um procedimento e um esclarecimento sobre a apresentação de reclamações por práticas discriminatórias, os quais são dados a conhecer a todos os trabalhadores e candidatos a emprego;
- o fundamento, que não deve ser limitado à identificação de um particular grupo ou sexo, com base no qual pode ser apresentada a queixa por discriminação;
- um procedimento normalizado, rápido, livre e justo, assente em critérios objectivos para a avaliação e resolução de reclamações;

- um conjunto de sanções eficazes e acompanhado dos respectivos procedimentos de execução a aplicar às pessoas responsáveis por práticas e tratamento discriminatórios.

Os procedimentos para lidar com reclamações devem ser imparciais e permitir a rápida resolução do problema. Os trabalhadores e as trabalhadoras devem ser informados dos procedimentos de reclamação e estimulados a apresentar reclamações contra práticas discriminatórias. Procedimentos de recurso, dentro do regime formal de resolução de conflitos de trabalho, devem também estar disponíveis e ser garantida a confidencialidade.

R 92: Conciliação e Arbitragem Facultativas, 1951 R. 130: Análise de Queixas, 1967

- **Consultar igualmente** Acção disciplinar; Assédio moral (bulling); Recursos e sanções; Assédio sexual

Procedimentos de selecção

Os procedimentos de selecção, como os testes e entrevistas, devem ser validados para assegurar a sua relação com o posto de trabalho. O local onde estes testes e entrevistas são realizados deve ser próximo dos transportes públicos e de fácil acesso.

Devem ser colocados a cada candidato os mesmos testes e perguntas, sem distinção de sexo ou de qualquer outra característica, e as respostas devem ser avaliadas de modo objectivo por mais de uma pessoa (de preferência por pessoas de sexo diferente).

Nunca devem ser realizados testes de gravidez como parte dos procedimentos de recrutamento. Os candidatos não devem ser obrigados a indicar o seu estado civil num processo de selecção.

C. 111 e R. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

C. 183 e R. 191: Protecção da Maternidade, 2000

- **Consultar igualmente** Acesso ao emprego; Discriminação; Estado civil; Protecção da Maternidade;

Produtos químicos

Pelo termo “químico”, entendem-se os elementos e os compostos químicos, bem como as suas misturas, naturais ou sintéticas. Devem ser tomadas as medidas necessárias de modo a prevenir ou a reduzir a incidência nos locais de trabalho de doenças e lesões quimicamente induzidas. Em particular determinados produtos químicos são perigosos para as grávidas, lactantes e jovens.

Muitos países possuem regulamentos detalhados sobre os sistemas de classificação dos produtos químicos, sobre a sua rotulagem e marcação, sobre a utilização de fichas de dados relativas à segurança química, sobre as responsabilidades dos fornecedores e dos empregadores, tais como, a identificação dos produtos químicos, a sua transferência, eliminação e exposição dos trabalhadores. Os trabalhadores e as trabalhadoras devem observar as precauções necessárias; e têm direito a receber informação e formação sobre o manuseamento seguro dos produtos químicos, bem como a retirarem-se do trabalho em caso de perigo causado por produtos químicos e a serem providenciada a protecção física necessária, tal como máscaras, botas, luvas e fatos, bem como testes médicos e biológicos adequados.

Entre os produtos industriais, o benzeno (habitualmente utilizado como matéria prima na indústria) é um dos mais perigosos. Por este motivo, as mulheres grávidas, lactantes e os jovens de ambos os sexos com idade inferior a 18 anos não devem trabalhar em processos de trabalho que envolvam a exposição ao benzeno ou a produtos que contenham esse agente.

De acordo com a Convenção Nº 13, é proibida a utilização de alvaiade, um pigmento branco utilizado para pintar, de sulfato de chumbo e de todos os produtos que contenham estes pigmentos na pintura interior dos edifícios. É proibido o emprego de jovens com idade inferior a 18 anos e de mulheres na realização de trabalhos industriais de pintura que envolvam a utilização destes produtos. As utilizações permitidas devem ser regulamentadas pela legislação nacional, devendo, nestes casos, ser tomadas várias medidas de higiene.

Foram adoptados outros instrumentos com o objectivo de proteger os trabalhadores de outros riscos específicos relacionados com os produtos químicos, como o chumbo (especialmente no que se refere a mulheres e

crianças), o fósforo branco e o amianto. As Conclusões sobre a segurança e a saúde no trabalho da 91ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, de 2003, obrigaram à realização da revisão das normas sobre benzeno, envenenamento por chumbo, fósforo branco e alvaiade.

C. 155: Saúde e Segurança no Trabalho, 1981

R. 171: Serviços de Saúde no Trabalho, 1985

R. 162: Amianto, 1986

C. 167 e R. 175: Saúde e Segurança na Construção, 1988

C. 170 e R. 177: Produtos Químicos, 1990

C. 176: Saúde e Segurança nas Minas, 1995

C. 184: Saúde e Segurança na Agricultura, 2001

R 191: Protecção de Maternidade, 2000

C. 184 e R. 192: Saúde e Segurança na Agricultura, 2001

R 194: Lista das Doenças Profissionais, 2002

CTM: Convenção sobre o Trabalho Marítimo, de 2006

→ **Consultar igualmente** Saúde durante a maternidade; Protecção da maternidade; Saúde e segurança no trabalho; Emprego de jovens

Professores

A docência constitui uma profissão tradicionalmente ocupada por mulheres, embora estejam concentradas em posições menos elevadas. A Recomendação conjunta da OIT/ UNESCO sobre o estatuto dos professores, adoptada em 1966, constitui ainda um instrumento digno de crédito de promoção de boas práticas na docência. Este instrumento sublinha que todos os aspectos de preparação e emprego de professores devem ser livres de qualquer tipo de discriminação com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social ou condição económica (Parágrafo III.7). De acordo com esta Recomendação:

- O casamento não deve ser considerado um entrave à nomeação ou à continuação no emprego de mulheres docentes, nem deve afectar a remuneração ou outras condições de trabalho;
- Os empregadores devem ser proibidos de pôr termo a contratos de serviço por motivo de gravidez ou licença de maternidade;
- Sempre que conveniente, devem ser consideradas soluções, tais como infantários ou creches, para cuidar das crianças de professores com responsabilidades familiares;
- Devem ser adoptadas medidas que permitam às mulheres docentes com responsabilidades familiares ocupar postos na proximidade das suas casas, e aos casais, em que ambos os cônjuges são professores, leccionar na vizinhança ou na mesma escola;
- Em circunstâncias adequadas, as mulheres docentes com responsabilidades familiares, que tiverem abandonado a profissão antes da idade de reforma, devem ser encorajadas a voltar a leccionar;
- Deve ser facilitado o serviço a tempo parcial: os professores a trabalhar a tempo parcial devem receber proporcionalmente a mesma remuneração e beneficiar das mesmas condições de base de emprego que os professores a tempo completo; devem usufruir dos direitos correspondentes e ter direito à protecção social adequada e apropriada, incluindo a cobertura por sistemas de pensões dos empregadores;
- Devem ser aplicadas as normas estabelecidas na Convenção N° 3 e na Convenção N° 103 sobre a protecção da maternidade;¹⁵
- As professoras com filhos devem ser encorajadas a permanecer no serviço, através de medidas que lhes permitam, a seu pedido, tirar uma licença adicional não paga de até um ano após o nascimento, sem perderem o seu emprego e com salvaguarda plena de todos os direitos dele resultantes.

Foi estabelecido o Comité Conjunto de Peritos da OIT-UNESCO para a Aplicação da Recomendação sobre o Estatuto dos Professores (CEART), a fim de supervisionar a sua implementação. As tarefas deste Comité incluem o exame das alegações das organizações de professores de incumprimento das disposições da Recomendação por parte dos Estados Membros. Depois de analisado o conteúdo de uma alegação, a CEART comunica os

15 A Convenção da Protecção da Maternidade de 2000 (N° 183) actualiza estes instrumentos.

seus resultados e apresenta recomendações para a resolução do problema ou conflito. O relatório do CEART, de 2006, contém uma secção sobre o género na educação.¹⁶

A Recomendação da UNESCO sobre o Estatuto do Pessoal Docente do Ensino Superior complementa a Recomendação de 1966. Foi adoptada em 1997, após vários anos de trabalho preparatório realizado pela UNESCO e pela OIT, e faz referência às normas da OIT sobre liberdade de associação e direito de organização, negociação colectiva e igualdade de oportunidades e de tratamento.

A Recomendação Conjunta da UNESCO/OIT sobre o Estatuto do Pessoal Docente, 1966

A Recomendação da UNESCO sobre o Estatuto do Pessoal Docente do Ensino Superior, 1997

- **Consultar igualmente** Responsabilidades familiares, trabalhadores com; Protecção da maternidade; Segregação profissional; Formação profissional

Profissões não tradicionais

Apesar da presença das mulheres em profissões “tradicionalmente” consideradas como não apropriadas para elas, particularmente nos campos científico e técnico estar a crescer, está ainda longe de ser igual à dos homens. Em todo o mundo, o emprego das mulheres encontra-se concentrado num número relativamente reduzido de ramos da actividade económica (consultar Segregação profissional, pág. 144). Esta presença restrita contribui para a criação de estereótipos de mulheres e exclui-as de profissões melhor remuneradas.

Por outro lado, os rapazes e os homens também tendem a ser encurralados em profissões tradicionalmente encaradas como masculinas – na construção, engenharia, finanças, forças armadas, etc. Os homens devem igualmente ter igual acesso a profissões tradicionalmente feminizadas, como o ensino, a enfermagem e a assistência social.

16 Para obter mais informações, queira consultar <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb298/pdf/ceart-10.pdf>

A segregação profissional horizontal por sexo tem as suas raízes, pelo menos em parte, em desigualdades de género no ensino e nos sistemas de formação profissional. Por conseguinte, cada Estado Membro deve reavaliar as suas políticas de emprego e de educação de modo a:

- assegurar que disciplinas técnicas estão disponíveis e que são oferecidas em pé de igualdade a todos os alunos do ensino primário e secundário;
- esforçar-se por conseguir um melhor equilíbrio de género entre o pessoal docente em todas as disciplinas;
- facilitar a igualdade de acesso das mulheres e dos homens às instituições politécnicas e de formação profissional;
- promover, a nível universitário, a frequência por alunas de disciplinas não tradicionais para mulheres e por alunos de disciplinas não tradicionais para homens;
- promover o aumento do emprego de mulheres nos sectores científico e técnico.

Em alguns casos, podem ser necessárias medidas especiais de acção positiva para um ou outro dos sexos.

C. 168: Promoção do Emprego e Protecção contra o Desemprego, 1988

R. 169: Política de Emprego (Disposições Complementares), 1984

C. 142 e R. 150: Desenvolvimento de Recursos Humanos, 1975

R. 195: Desenvolvimento de Recursos Humanos, 2004

- **Consultar igualmente** Acção positiva; Educação; Desenvolvimento de recursos humanos; Pessoal de Enfermagem; Segregação profissional; Professores; Emprego de jovens

Programas de emprego para utilização intensiva de mão-de-obra

Os programas de emprego para utilização intensiva de mão-de-obra (EIP) consistem em programas de desenvolvimento de infra-estruturas (programas de trabalhos públicos, destinados a satisfazer necessidades básicas existentes em zonas rurais, urbanas e suburbanas) financiados por investimento público com o objectivo de criar e manter emprego e rendimentos. Os EIP podem ser utilizados para reduzir a pobreza e satisfazer necessidades básicas em zonas com um desemprego e um subemprego significativos. Deve ser prestada especial atenção à criação de oportunidades de emprego para mulheres, jovens e outros grupos desfavorecidos.

Os trabalhadores e as trabalhadoras dos EIP são recrutados numa base voluntária e não devem ser desviados de outras actividades produtivas. As condições de emprego oferecidas devem ser compatíveis com a legislação e prática nacionais. As disposições legais que regulam o acesso ao emprego, a duração de trabalho, a remuneração, as férias remuneradas, a saúde e segurança no trabalho e a segurança social devem ser respeitadas, e deve ser fornecida formação profissional.

Devem ser feitos esforços especiais, através de programas promocionais de informação e de aumento de capacidades para garantir a igualdade de acesso de mulheres pobres e assegurar a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. A utilização abusiva do trabalho “voluntário” não remunerado de mulheres, como parte da contribuição das comunidades, deve ser combatida. Cuidados apropriados a crianças e facilidades de transporte (quando estão envolvidos percursos longos) constituem incentivos positivos para o aumento da participação das mulheres pobres nos EIPs.

R 169: Política de Emprego (Disposições Complementares), 1984

- **Consultar igualmente** Prestações em caso de acidentes de trabalho; Prestações familiares; Condições e prestações de emprego; Protecção da maternidade; Pensão; Prestações de velhice; Prestações de sobrevivência

Protecção contra radiações

Não existe um limite especial no que respeita à exposição a radiações no trabalho para as mulheres em geral, mas, tendo em consideração os riscos específicos para a saúde das mulheres em idade reprodutiva e a possível maior sensibilidade do feto às radiações, pode ser necessário realizar controlos adicionais e tomar precauções em relação às trabalhadoras grávidas.

As disposições da Convenção sobre as Radiações, de 1960 (Nº 115), não diferenciam os homens das mulheres. Contudo, o Código de Práticas sobre a Protecção dos Trabalhadores contra as Radiações da OIT (Radiações ionizantes), publicado em 1986, inclui as mulheres grávidas que trabalhem com radiações, ao lado dos trabalhadores estudantes, aprendizes e estagiários entre os 16 e os 18 anos, na categoria das pessoas que só podem trabalhar em condições “onde seja improvável que a exposição anual possa exceder três décimas dos limites da dose”.

As Recomendações da Comissão Internacional de Protecção Radiológica (CIPR), emitidas em 1990, têm relevância para a aplicação da Convenção Nº 115 a este respeito, na medida em que têm implicações no conteúdo das expressões “à luz da evolução do conhecimento” e “à luz dos novos conhecimentos” (Art. 3 (1) e Art. 6 (2) da Convenção). A CIPR sublinha que o emprego de mulheres grávidas deve ser de um tipo que não acarrete uma probabilidade significativa de exposição e absorção de doses elevadas de radiações acidentais. No que concerne à protecção do feto, recomenda-se que, nos casos em que as mulheres em idade fértil tenham um trabalho que envolva exposição profissional, o nível de protecção assegurado ao feto seja amplamente comparável ao que é exigido para o público em geral, e a protecção da mãe deve estar de acordo com esta disposição (OIT, 1992)¹⁷.

Os empregadores devem, por isso, tomar todas as providências razoáveis para assegurar alternativas de emprego adequadas nos casos em que tenha sido determinado que um trabalhador ou uma trabalhadora, por razões de saúde, não pode continuar num trabalho que envolva exposição profissional.

As trabalhadoras devem notificar o seu empregador, logo que possível e assim que tenham conhecimento de que estão grávidas, para que as suas condições de trabalho possam ser modificadas, se necessário. A notificação

17 Consultar CEACR, Observação Geral sobre a Convenção Nº 115, 1992.

da gravidez não deve ser considerada um motivo de discriminação ou exclusão do trabalho.

A exposição a fontes radioactivas pode igualmente ser prejudicial à função reprodutiva dos homens, levando potencialmente à esterilidade, e ter efeitos mutagénicos. Como tal, a legislação de protecção, que tem em conta as funções reprodutivas das mulheres, deve ser alargada de modo a abranger as dos homens.

Persiste a dúvida sobre se a radiação dos ecrãs de computador e as impressoras constituem um risco significativo para os trabalhadores que utilizam os computadores intensivamente.

C. 115 e R. 114: Protecção contra as Radiações, 1960

R 157: Pessoal de Enfermagem, 1977

R 194: Lista de Doenças Profissionais, 2002

Normas de Base Internacionais de Segurança para protecção contra a radiação ionizante e para a segurança das fontes de radiação, 1994¹⁸

→ **Consultar igualmente** Computadores; Saúde durante a maternidade; Protecção da maternidade; Saúde e segurança no trabalho

Protecção da maternidade

A protecção da maternidade das mulheres trabalhadoras é um elemento essencial na igualdade de oportunidades. Visa permitir que as mulheres conciliem o seu papel reprodutivo e produtivo com sucesso e prevenir o tratamento desigual no trabalho devido ao seu papel reprodutivo.

Os elementos da protecção da maternidade previstos nas normas mais recentes na matéria, a Convenção N° 183 e a Recomendação N° 191 (2000), são os seguintes:

18 Para obter mais informações, consultar: Agência de Emergência Atómica Internacional (IAEA). 2003. *International Basic Safety Standards for protection against ionizing radiation and the safety of radiation sources* (Edição em CD-ROM). Safety series N° 115-1 (Viena).

- licença de maternidade - direito da mãe a um período de descanso relacionado com o nascimento de uma criança (consultar registo anterior);
- prestações pecuniárias e médicas - direito a benefícios pecuniários durante a ausência por maternidade (consultar pág. 31).
- protecção da saúde da mãe e da criança durante a gravidez, o parto e a amamentação (consultar pág. 100);
- direito da mãe à amamentação da criança depois do seu regresso ao trabalho (consultar pág. 24);
- protecção no emprego e não discriminação - garantindo a segurança no emprego da mulher e o direito a regressar ao seu posto de trabalho ou a um outro equivalente com a mesma remuneração (consultar pág. 53).

Historicamente, a protecção da maternidade tem sempre constituído uma preocupação central da OIT. Entre as primeiras normas de trabalho, adoptadas em 1919, estava a Convenção Nº 3, sobre o emprego de mulheres antes e depois do parto. Esta Convenção expõe os princípios básicos de protecção da maternidade: o direito à licença de maternidade, o direito a prestações médicas e o direito a um rendimento de substituição durante a licença. O direito à licença foi reforçado com a explícita proibição do despedimento durante a ausência da mulher em licença de maternidade ou a uma data tal que o período de pré-aviso de despedimento expire no decorrer dessa ausência. A segurança no emprego foi considerada, por conseguinte, como um aspecto crucial da protecção da maternidade, desde o princípio.

A Convenção sobre Protecção da Maternidade (Nº 103), de 1952, assegurava os mesmos principais elementos de protecção, mas os meios e o modo de os providenciar tornaram-se mais explícitos:

- O período mínimo de licença de 12 semanas deveria incluir um período de licença pós-parto obrigatório de, pelo menos, seis semanas; era concedida uma licença suplementar, antes ou após o parto, no caso de doença resultante da gravidez ou do parto, comprovada por atestado médico.
- As prestações médicas deveriam incluir cuidados pré-parto, parto e pós-parto, prestados por parteiras qualificadas ou profissionais de saúde, bem como hospitalização, se necessário; deveria ser respeitada a liberdade de escolha do médico e do hospital público ou privado.

- No que concerne às prestações pecuniárias, foi determinada uma taxa mínima de rendimento de substituição de dois terços dos ganhos anteriores (salário de referencia) da mulher em relação às prestações no âmbito de um sistema de seguro social; as contribuições sobre os salários eram pagas com base no número total de trabalhadores empregados, sem distinção de sexo.

Embora muitos dos elementos chave da Convenção 103 tenham sido mantidos nas mais recentes normas sobre protecção da maternidade, a Convenção Nº 183 e a Recomendação Nº 191 incluem importantes disposições que os reforçam:

- o alargamento da cobertura a todas as mulheres trabalhadoras, incluindo as abrangidas por formas atípicas de trabalho dependente (Art. 2.1);
- o alargamento do período mínimo da licença para 14 semanas (Art. 4.1);
- o reforço da protecção contra o despedimento durante a gravidez e a licença de maternidade e após o regresso ao trabalho, bem como a garantia do direito a regressar ao mesmo posto de trabalho ou a um posto equivalente com a mesma remuneração após a licença de maternidade (Art. 8);
- a obrigação para os Estados membros de adoptarem medidas adequadas com o objectivo de assegurar que a maternidade não constitui uma fonte de discriminação no emprego, incluindo a proibição de testes de gravidez, como parte do procedimento de selecção de candidatos a emprego, excepto em circunstancias específicas muito limitadas (Art. 9).

Embora a Convenção Nº 183 e a Recomendação Nº 191 constituam as mais recentes normas sobre protecção da maternidade, as normas primitivas continuam em vigor em diversos países, sendo que alguns países ratificaram uma ou mais das Convenções, embora nenhum tenha homologado as três. A Convenção Nº 183 foi ratificada por 13 países, a Convenção Nº 103 por 40 e a Convenção Nº 3 por 33; um total de 61 países ratificou uma ou mais das três Convenções.

As legislações nacionais concebidas para proteger a saúde da mãe e da criança e os direitos ao emprego de mulheres trabalhadoras ocupam um lugar proeminente na legislação de quase todos os Estados membros da OIT. Contudo, existem variações significativas no que concerne ao âmbito de cobertura, ao grau de protecção, à complexidade dos sistemas em vigor e

às responsabilidades respectivas do Estado e dos empregadores individuais na provisão de prestações pecuniárias.

Tipicamente, nos termos da legislação do trabalho, um pacote simples inclui a provisão da licença antes e após o parto, muitas vezes com o pagamento de prestações pecuniárias por parte do empregador fora de sistemas de segurança social, através de fundos públicos ou de uma combinação destes meios. É declarado ilegal para o empregador proceder ao despedimento durante a licença de maternidade e durante o eventual prolongamento da mesma, ou a uma data tal que o prazo de pré-aviso expire durante o período de licença. As mães lactantes estão autorizadas a fazer intervalos para amamentar, os quais, na maioria das vezes, são remunerados.

Existem pacotes mais abrangentes, com melhores condições em termos de duração da licença de maternidade, do nível das prestações e da duração do período durante o qual o emprego é protegido. Esses pacotes incluem frequentemente uma série de medidas que têm como objectivo proteger a saúde da mulher e do nascituro, como a proibição ou limitação do trabalho nocturno ou do trabalho suplementar e o direito da mulher a mudar de um trabalho que possa ser prejudicial ao desenvolvimento da gravidez, quer porque é intrinsecamente perigoso, quer porque é desaconselhável dado o seu estado de saúde próprio. As medidas de protecção da saúde previstas para as mulheres grávidas também se aplicam frequentemente às mães lactantes.

A protecção explícita contra a discriminação com base na gravidez ou na maternidade constitui uma das características dos sistemas mais avançados, como, por exemplo, da União Europeia. Num número cada vez maior de países tem-se assistido à tendência para adoptar uma abordagem parental. Nos sistemas parentais, o período da licença de maternidade é reservado para a mãe dentro de um período mais alargado de licença, o qual é disponibilizado a um ou aos dois pais.

Em Junho de 2004, a Conferência Internacional do Trabalho adoptou a Resolução sobre Igualdade de Género, Igualdade de Remuneração e Protecção da Maternidade, que liga a protecção da maternidade à não discriminação, e que apela a todos os governos que ratifiquem e apliquem a Convenção Nº 100, e a todos os parceiros sociais a que contribuam activamente para a eliminação da discriminação com base no sexo e que promovam a igualdade de género.

C. 103: Protecção de Maternidade (Revista) e R.95: Protecção da Maternidade, 1952

C.183 e R. 191: Protecção da Maternidade, 2000

C.171: Trabalho Nocturno, 1990

C. 102: Segurança Social (Norma Mínima), 1952

R 114: Protecção contra Radiações, 1960

R 116: Redução das Horas de Trabalho, 1962

C. 110: Plantações, 1958 (e Protocolo, 1982)

R 157: Pessoal de Enfermagem, 1977

C. 175: Trabalhado a Tempo Parcial, 1994

C. 177 e R. 184: Trabalho no Domicílio, 1996

C. 181: Agências de Emprego Privadas, 1997

- **Consultar igualmente** Trabalho atípico; Riscos biológicos; Trabalhadoras lactantes; Prestações médicas e pecuniárias de maternidade; Saúde durante a maternidade; Licença de maternidade; Trabalho nocturno; Trabalho a tempo parcial; Serviços públicos de emprego e agências de emprego privadas; Procedimentos de selecção; Segurança social; Professores

Protecção social

A protecção social constitui “a provisão de um apoio social básico generalizado a todos os cidadãos, independentemente de contribuição ou de antecedentes profissionais”. Isto tem como consequência, por exemplo, o apoio ao rendimento dos indivíduos com base na necessidade, em vez de nos direitos adquiridos, e os cuidados de saúde para toda a população.

O acesso a um nível adequado de protecção social, como um direito básico e universal de todos os indivíduos, está consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e na Declaração de Filadélfia (1944) da OIT. Este direito engloba a protecção da vida e da saúde dos trabalhadores de todas as profissões, a protecção do bem estar da criança e a maternidade, o acesso à nutrição e à habitação adequadas e a igualdade de oportunidades na educação e formação.

Todavia, na prática, apenas 20 por cento da actual população mundial tem acesso a uma protecção social adequada, sendo que mais de metade não

goza de qualquer protecção. Enquanto o processo de globalização, por um lado, acarreta maior insegurança para os trabalhadores e empregadores e exerce uma forte pressão sobre os governos para que cortem nas despesas públicas e nas empresas para que reduzam os custos do trabalho, os sistemas de protecção social, por outro lado, são confrontados com o envelhecimento das populações (com uma esperança de vida na idade da reforma a aumentar gradualmente cerca de 1.5 anos por década) e com mudanças radicais na organização do mercado de trabalho. Nos países industrializados o desafio é assegurar protecção adequada numa situação de incerteza crescente no mercado de trabalho, enquanto se combate a pobreza e a exclusão social, de forma a evitar que segmentos da população sejam apanhados na armadilha da miséria e da exclusão. Isto significa, em primeiro lugar, conceber novas formas de protecção que se adaptem melhor à crescente mobilidade dos trabalhadores e, em segundo lugar, combinar políticas de inclusão social com sistemas que garantam um mínimo de rendimento. Nos países em desenvolvimento, as formas tradicionais de protecção, anteriormente fornecidas pelas famílias alargadas e pela comunidade, foram em grande parte destruídas por processos de urbanização, industrialização e migração de trabalhadores em larga escala. O trabalho não remunerado de mulheres acaba frequentemente por substituir a protecção social. Existe uma necessidade urgente de novos sistemas colectivos, capazes de proteger os indivíduos que já não podem contar com as redes de solidariedade tradicionais.

Um dos principais objectivos estratégicos da OIT consiste em capacitar os países para estender a protecção social a todos os grupos da sociedade e melhorar as condições de trabalho e a segurança e saúde no trabalho, por meio de um conjunto de ferramentas, instrumentos e políticas que visam, através da acção governamental e de um constante diálogo social, assegurar que homens e mulheres desfrutem, em pé de igualdade, de condições de trabalho dignas, que sejam seguras, respeitem a dignidade humana, tenham em conta a família e os valores sociais, garantam a compensação adequada no caso de perda ou de redução do rendimento, permitam o acesso aos adequados serviços sociais e médicos e respeitem o direito aos tempos livres e ao descanso.

A diferente forma como a protecção social é abordada nos países desenvolvidos e nos países em desenvolvimento demonstra a necessidade de se considerar a diversidade das situações nacionais: por exemplo, enquanto as pensões podem constituir a mais premente preocupação dos países com populações envelhecidas, a prestação de cuidados de saúde adequados constitui a primeira prioridade dos países pobres, onde a esperança de vida é mais reduzida, principalmente no contexto de pandemias, como o VIH/SIDA ou a malária, ou de destruições causadas por conflitos.

Os trabalhadores da economia informal estão entre o grande número daqueles que têm pouca ou nenhuma protecção social, sendo que as mulheres predominam neste sector. A maioria das mulheres nos países em desenvolvimento está ocupada num qualquer tipo de trabalho informal (Jhabvala e Sinha, 2006). As mulheres que trabalham na economia informal são especialmente vulneráveis a múltiplos riscos, devido ao seu duplo papel no trabalho e em casa, à sua maior exclusão social e à dificuldade em serem abrangidas pela protecção social num sector caracterizado pela diversidade profissional e dispersão geográfica. Os mecanismos tradicionais de protecção social (por exemplo, o parentesco, os cuidados por crianças, as fontes de crédito local e os grupos de poupança, etc.), nem sempre são eficazes e, em todo o caso, discriminam frequentemente as mulheres. Medidas de protecção social que se dirijam a estas mulheres necessitam de abordar uma vasta gama de questões – alimentação, água, serviços de saúde, cuidados a crianças, abrigo e educação. Essas medidas podem assumir a forma de sistemas de seguro social de pequena escala, implementados através de organizações associativas de mulheres. Neste sentido, a Associação das Mulheres Trabalhadoras Autónomas (AMTA), da Índia, constitui um exemplo notável de boas práticas, através do seu programa de seguro social contributivo.

Em particular, a protecção social não pode constituir um meio de impor escolhas sociais que sejam matéria de soberania nacional e de liberdade individual. Por exemplo, se a igualdade entre mulheres e homens constitui um princípio cuja validade tem sido reconhecida por todos os países membros da OIT, esta igualdade não deve ser vista como uma identidade de condições. Isto significa, por exemplo, que os sistemas de segurança social devem respeitar os direitos das mulheres que dedicaram toda ou parte da sua vida ao trabalho na família, em vez de no sector comercial.

C. 155 e R. 164: Segurança e Saúde no Trabalho, 1981

C. 156 e R. 165: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

C. 103: Protecção da Maternidade (Revista) e R.95: Protecção da Maternidade, 1952

C. 183 e R. 191: Protecção da Maternidade, 2000

CTM: Convenção sobre Trabalho Marítimo, 2006

→ **Consultar igualmente** Protecção da maternidade; Segurança e saúde no trabalho; Segurança social

R

Relação de trabalho

A relação de trabalho constitui a ligação legal entre empregadores e trabalhadores, que existe quando uma pessoa desempenha um trabalho ou serviço sob determinadas condições em troca de uma remuneração (OIT 2006b, pág. 3).¹⁹

É através da relação de trabalho, independentemente da forma como é definida, que são criados direitos e obrigações recíprocos entre o empregador e o trabalhador. A relação de trabalho tem sido e continua a ser o principal veículo através do qual os trabalhadores têm acesso a direitos e a benefícios associados ao emprego, nas áreas da legislação laboral e da segurança social. A existência de uma relação de trabalho é a condição que determina a aplicação das disposições legais em matéria de trabalho e de segurança social aplicáveis aos trabalhadores. Trata-se do ponto chave de referência para a determinação da natureza e da extensão dos direitos e obrigações dos empregadores em relação aos seus trabalhadores.

É particularmente importante que a relação de trabalho seja responsável, transparente, justa e equitativa, tendo em conta o número crescente de trabalhadores dependentes a quem falta protecção devido a um ou mais dos seguintes factores, muitas vezes, combinados:

- o âmbito da legislação é demasiado restrito ou é interpretado de forma demasiadamente restrita;
- a lei é redigida de forma deficiente ou ambígua e, por isso, o seu âmbito é pouco claro;
- a relação de trabalho é encoberta;
- a relação de trabalho é objectivamente ambígua, suscitando dúvidas sobre se realmente existe ou não;

¹⁹ Este relatório faz uma abordagem detalhada sobre as relações de trabalho, de acordo com a legislação e práticas, abrangendo cerca de 60 Estados-Membros de diferentes regiões, sistemas jurídicos e tradições.

- a relação de trabalho existe claramente, mas não é claro quem é o empregador, quais os direitos do trabalhador e quem é responsável por eles;
- existe falta de conformidade com a lei e de aplicação desta.

Consequentemente, devem ser colocadas as seguintes questões:

- Quando é que existe uma relação de trabalho?
- O que é uma relação de trabalho ambígua?
- O que é uma relação de trabalho dissimulada?
- O que é uma relação de trabalho multi-partes ou “triangular”?
- Quem é um trabalhador?
- Quem é um empregador?

A Recomendação Nº 198 sobre a relação de trabalho contém várias referências à igualdade de género e à não discriminação. O Artigo 5 determina que “Os Membros, na política nacional, devem ter particularmente em conta assegurar uma protecção efectiva aos trabalhadores especialmente afectados pela incerteza no que concerne à existência de uma relação de trabalho, incluindo as trabalhadoras, os trabalhadores mais vulneráveis, os trabalhadores jovens, os trabalhadores idosos, os trabalhadores da economia informal, os trabalhadores migrantes e os trabalhadores portadores de deficiência”. O Artigo 6 recomenda aos Estados Membros que “tomem especialmente em conta na política nacional a abordagem da dimensão do género, dado que as mulheres predominam em determinadas profissões e sectores onde existe uma elevada percentagem de relações de trabalho encobertas ou onde há falta de clareza na relação de trabalho”. Recomenda igualmente que estabeleçam “políticas claras sobre igualdade de género e melhorem o cumprimento da legislação e dos acordos pertinentes a nível nacional, para que a dimensão do género possa ser eficazmente tratada”.

R 198: Relações de Trabalho, 2006

- **Consultar igualmente** Trabalho atípico; Trabalhadores dependentes; Trabalhador; Empregador; Flexibilidade do trabalho; Trabalho no domicílio; Economia informal; Trabalhadores migrantes; Trabalhadoras idosas; Trabalhadores a tempo parcial; Trabalho precário; Trabalho à distância; Trabalhadores por conta própria; Tráfico de seres humanos

Representação e voz

No contexto actual de globalização, de fragmentação do mercado de trabalho e de diminuição do papel do Estado no desenvolvimento social e económico, verifica-se uma ausência impressionante de mecanismos e instituições que assegurem "voz" e representação a um largo espectro de trabalhadores. Aos trabalhadores agrícolas e aos trabalhadores atípicos de todos os tipos - incluindo os trabalhadores migrantes clandestinos - é negada a liberdade de associação e o reconhecimento ao efectivo exercício do seu direito à negociação colectiva. Os proprietários de micro, pequenas e médias empresas defrontam, igualmente, importantes barreiras à sua adesão às organizações de empregadores, concebidas para empresas de maior dimensão.

Tendo em conta que as mulheres constituem uma grande proporção, se não a maioria, dos trabalhadores nestas situações, esta falta de representação e de voz conduz à discriminação indirecta. É de extrema importância para o empoderamento das mulheres que tenham uma voz igual à dos homens nas mais elevadas instâncias de diálogo social. Esta situação só pode ser alcançada, através de uma representação de género mais equilibrada entre os parceiros sociais. A igual participação na tomada de decisão a estes níveis pode levar à introdução de legislação e políticas com maior igualdade de género em matérias como: conciliação entre trabalho e família, acesso mais igual a oportunidades de trabalho digno e melhor protecção social das mulheres e dos homens em trabalho informal e inseguro.

Os sindicatos estão cada vez mais conscientes da necessidade - e dos benefícios para si próprios - de organizar e representar os interesses de uma força de trabalho cada vez mais multifacetada. Isto exige uma mudança radical nas suas estratégias organizacionais e de construção de alianças, bem como nas suas estruturas institucionais e nos serviços que prestam. Os sindicatos precisam de se afastar do seu conceito histórico de trabalhador típico, do sexo masculino, que sustenta a família, num emprego regular e a tempo completo, e de estender a sua acção aos trabalhadores não organizados e de aprender com as formas de organização praticadas por grupos comunitários, grupos de mulheres, entre outros.

As organizações de empregadores precisam igualmente de desenvolver formas de representar as pequenas e médias empresas e as empresárias de pequenas empresas de um modo mais significativo. As necessidades empresariais das mulheres empresárias são diferentes das necessidades dos seus homólogos homens. A criação de associações de mulheres empresárias e de cooperativas de mulheres tem sido frequentemente um meio eficaz para

vencer a discriminação que as mulheres podem enfrentar no estabelecimento e na administração de empresas.

C. 87: Liberdade Sindical e Protecção do Direito Sindical, 1948

C. 135: Representantes dos Trabalhadores, 1971

C. 154 e R. 163: Negociação Colectiva, 1981

R 189: Criação de Empregos nas Pequenas e Médias Empresas, 1998

R 193: Promoção das Cooperativas, 2002

- **Consultar igualmente** Trabalho atípico; Negociação colectiva; Organizações de empregadores; Liberdade de associação e direito de organização; Diálogo social; Sindicatos; Organizações de trabalhadores

Requisitos de emprego inerentes/verdadeiros

- **Consultar** Discriminação

Responsabilidades familiares, trabalhadores com

A Convenção Nº 156 define trabalhadores com responsabilidades familiares como os trabalhadores, homens e mulheres, com responsabilidades para com filhos a seu cargo ou outros membros da sua família directa, que tenham necessidade manifesta do seu apoio e cuidados, quando essas responsabilidades limitem as suas possibilidades de se prepararem, de terem acesso e de participarem ou progredirem na actividade económica (Artigos 1/2). É da responsabilidade de cada Estado membro determinar quem deve ser abrangido por esta definição.

Os trabalhadores, homens e mulheres, devem poder ser admitidos ao emprego sem serem alvo de discriminação relacionada com um eventual conflito entre as suas responsabilidades profissionais e familiares. Devem estar

livres de restrições que se baseiem nas responsabilidades familiares, quando se preparam para aceder, participar ou progredir na actividade económica.

A Convenção Nº 156 e a Recomendação Nº 165 colocam firmemente a igualdade de oportunidades e de tratamento dos trabalhadores com responsabilidades familiares dentro do quadro mais alargado das medidas para promover a igualdade entre os sexos. Os princípios e os objectivos a ser prosseguidos para benefício dos trabalhadores com responsabilidades familiares devem, por isso, tanto quanto possível, fazer parte ou estar intimamente relacionados com as pertinentes políticas nacionais sobre igualdade de oportunidades e de tratamento para os homens e mulheres trabalhadores.

As políticas nacionais que tratam desta questão, de acordo com a Convenção Nº 156, devem ter por objectivo criar uma efectiva igualdade de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores de ambos os sexos, bem como entre os trabalhadores com e sem responsabilidades familiares. Essas políticas aplicam-se igualmente a todos os trabalhadores, subordinados ou não. Limitar as disposições substantivas da Convenção apenas aos trabalhadores subordinados, seria excluir muitos trabalhadores com responsabilidades familiares, particularmente os trabalhadores por conta própria, que constituem uma parte significativa da população economicamente activa na maioria dos países em desenvolvimento.

As necessidades dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares devem ser especialmente consideradas a quando do planeamento e desenvolvimento ou promoção de serviços comunitários, como os serviços e equipamentos de cuidados a crianças, idosos e famílias. Devem ser lançados programas de informação e de aumento da sensibilização públicos relativamente à situação destes trabalhadores. A flexibilidade nas condições de trabalho e na segurança social deve ser promovida através:

- da progressiva redução da duração do trabalho e do número de horas suplementares pedidas;
- da introdução de arranjos flexíveis nos horários de trabalho, nos períodos de descanso e nas férias;
- da consideração do local de trabalho do cônjuge e das possibilidades educativas para as crianças, no caso de transferência de uma localidade para outra;
- da regulamentação e supervisão dos termos e condições de emprego dos trabalhadores a tempo parcial, dos trabalhadores com contratos temporários e dos trabalhadores no domicílio; todos os termos

e condições de trabalho, incluindo a segurança social, devem ser equivalentes aos dos trabalhadores permanentes e a tempo completo;

- da consideração de que as responsabilidades familiares são uma razão válida para recusar uma oferta de emprego (de modo a evitar a perda ou a suspensão das prestações de desemprego).

C. 156 e R. 165: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

C. 158 e R. 166: Cessação de Contrato de Trabalho, 1982

- **Consultar igualmente** Serviços e facilidades para cuidados a crianças e famílias; Doença na família, licença por; Estado civil; Licença parental; Equilíbrio trabalho/ família

Retenção de pessoal

- **Consultar** Diversidade; Desemprego estrutural

Riscos biológicos

Os riscos biológicos resultam da exposição ou do manuseamento de agentes ou resíduos biológicos tóxicos, infecciosos ou alergénicos. Tal como os produtos químicos, algumas destas substâncias são particularmente perigosas para as mulheres grávidas ou lactantes, bem como para os jovens. A Recomendação sobre Protecção da Maternidade, de 2000 (Nº 191), estabelece explicitamente (Parágrafo 6 (3) (b)) que devem ser tomadas medidas no sentido de encontrar um trabalho alternativo para as trabalhadoras grávidas ou lactantes, caso o seu posto de trabalho implique exposição a agentes biológicos, químicos ou físicos, que representem um risco para a sua saúde reprodutiva. De um modo mais geral, e sem fazer referência específica a determinado grupo populacional, existem várias normas que mencionam a necessidade de protecção contra os riscos biológicos (por exemplo, consulte a Recomendação Nº 192, Parágrafo 8).

C. 155: Saúde e Segurança no Trabalho, 1981

R 171: Serviços de Saúde no Trabalho, 1985

C. 167 e R175: Saúde e Segurança na Construção, 1988

C. 176: Saúde e Segurança nas Minas, 1995

R 191: Protecção da Maternidade, 2000

C. 184 e R. 192: Saúde e Segurança na Agricultura, 2001

R 194: Lista de Doenças Profissionais, 2002

MLC: Convenção sobre o Trabalho Marítimo, 2006

→ **Consultar igualmente** Produtos químicos; Higiene no local de trabalho; Protecção da maternidade; Saúde e segurança no trabalho

S

Salário mínimo

O principal objectivo da adopção de uma política de salário mínimo é estabelecer uma base para uma estrutura nacional de salários, de modo a proteger os trabalhadores com baixos salários. Esta política é concebida para melhorar os ganhos dos trabalhadores representados desproporcionalmente no fundo da hierarquia profissional, nomeadamente, as mulheres, os migrantes e outros grupos susceptíveis de discriminação. Existem provas de que, em alguns países, as mulheres têm beneficiado da política de salário mínimo, embora muitas vezes a igualização dos salários possa significar abaixamento dos níveis salariais de mulheres e de homens, em vez do seu aumento, pelo que devem ser tomadas providências para prevenir esta tendência. Em contextos em que os sindicatos não estão bem representados (e em que as mulheres estão sub-representadas nos sindicatos), o salário mínimo pode constituir um componente útil de uma abordagem para a igualdade de remuneração entre homens e mulheres.

Contudo, em alguns países, como, por exemplo, no Leste Europeu, está a emergir uma tendência para a diferenciação do salário mínimo aplicável a diferentes categorias de trabalhadores, com implicações evidentes no alargamento do fosso salarial entre homens e mulheres.

A política do salário mínimo é muitas vezes considerada irrelevante para os trabalhadores por conta própria, que são na sua maioria mulheres, especialmente nos países em desenvolvimento. No entanto, alguns dados sugerem que a existência de um salário mínimo pode fornecer um padrão (benchmark) ou um ponto de referência para os ganhos, tornando-se assim numa ferramenta útil de negociação para os trabalhadores da economia informal.

R 30: Fixação do Salário Mínimo, 1928

R 89: Fixação do Salário Mínimo (Agricultura), 1951

R 90: Igualdade de Remuneração, 1951

C. 131 e R. 135: Fixação do Salário Mínimo, 1970

→ **Consultar igualmente** Negociação colectiva; Igualdade de remuneração

Saúde durante a maternidade

Todas as Convenções e Recomendações da OIT destinadas à protecção das mulheres trabalhadoras grávidas e lactantes incluem disposições relacionadas com a protecção da saúde dessas trabalhadoras durante a maternidade. O princípio geral encontra-se estabelecido na Convenção sobre Protecção da Maternidade, de 2000 (183), que estipula:

Os Estados Membros devem adoptar, após consulta das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, as medidas apropriadas para assegurar que as mulheres grávidas ou lactantes não sejam obrigadas a executar trabalho que tenha sido determinado pela autoridade competente como prejudicial à sua saúde ou da criança, ou que uma avaliação tenha estabelecido comportar um risco significativo para a saúde da mãe ou da criança. OIT, 2000, Art. 3)

A Recomendação sobre Protecção da Maternidade, de 1952 (Nº 95), determina que o trabalho nocturno e as horas suplementares devem ser proibidos às mulheres grávidas e lactantes. Durante a gravidez e até, pelo menos, três meses após o parto, as mulheres não devem realizar trabalhos prejudiciais à sua saúde ou à saúde da criança. Em particular, é proibido o emprego de mulheres grávidas ou lactantes no que respeita a:

- qualquer trabalho pesado que implique levantar, puxar ou empurrar pesos, ou exija esforços físicos, incluindo permanecer de pé durante períodos de tempo prolongados;
- trabalho que exija especial equilíbrio;
- trabalho com máquinas vibradoras.

A Recomendação Nº 191 sobre protecção da maternidade estabelece que devem ser tomadas medidas, com base num certificado médico se apropriado, para fornecer alternativas ao trabalho definido como prejudicial à saúde da mulher grávida ou lactante ou à saúde da criança. Estas medidas podem incluir a adaptação das condições de trabalho da mulher; a transferência para outro posto não prejudicial à sua saúde, sem a perda de remuneração, nos casos em que essa adaptação não seja possível; ou uma licença remunerada, de acordo com a legislação, regulamentação e práticas nacionais, quando tal transferência não é viável.

Podem ser necessárias especiais precauções, ou um emprego alternativo, no caso de mulheres grávidas que trabalhem em presença de radiações.

C. 103: Protecção da Maternidade (Revista) e R. 95: Protecção da Maternidade, 1952

C. 183 e R. 191: Protecção da Maternidade, 2000

P. 89: Protocolo de 1990 à C. sobre Trabalho Nocturno (Mulheres) (Revista), 1948;

C. 171: Trabalho Nocturno, 1990

C. 102: Segurança Social (Norma Mínima), 1952

R.116: Redução das Horas de Trabalho, 1962 R. 114: Protecção contra Radiações, 1960

C. 110: Plantações, 1958 (e Protocolo, 1982)

R. 157: Pessoal de Enfermagem, 1977

C.170 e R. 177: Químicos, 1990

- **Consultar igualmente** Trabalhadoras lactantes; Produtos químicos; Protecção da maternidade; Trabalho nocturno; Protecção contra radiações

Segregação profissional

A segregação profissional com base no sexo ocorre quando mulheres e homens estão concentrados em diferentes tipos e em diferentes níveis de actividade e emprego. Os mercados de trabalho de todo o mundo encontram-se segregados a um nível surpreendentemente elevado: cerca de 60% dos trabalhadores não agrícolas de todo o mundo estão em profissões em que pelo menos 80% dos trabalhadores são ou homens ou mulheres. As mulheres tendem a estar confinadas a um leque de profissões diferente do dos homens (segregação horizontal) e em escalões profissionais inferiores (segregação vertical). Nos anos 80 e 90, o leque de profissões ocupadas por mulheres expandiu-se em muitos países - especialmente em alguns países da OCDE e em alguns países pequenos em desenvolvimento onde a segregação profissional era elevada - mas restringiu-se noutros, particularmente nas economias em transição. Parece, no entanto, que à medida que a segregação horizontal enfraquece, muitas vezes se intensifica a segregação vertical (OIT, 2003 pág. xi); mesmo quando novas profissões se abrem às

mulheres, como a programação de computadores e outros trabalhos relacionados com as TIC, os desequilíbrios de género persistem nelas.

Esta situação deriva raramente de discriminação directa através de legislação que limite o acesso das mulheres à formação e ao emprego. Contudo, em alguns países, a legislação estabelece limitações ao tipo de trabalho que as mulheres podem realizar, geralmente com base a ideia de que a função reprodutiva das mulheres não pode ser colocada em risco - uma ideia que se encontra, hoje, de uma maneira geral, desactualizada, salvo raras excepções. Nos termos da Resolução de 1985 sobre igualdade de oportunidades e de tratamento de mulheres e homens no emprego, nos casos em que as mulheres são excluídas de uma dada profissão por força de legislação, deve ser feita uma reavaliação periódica para averiguar se a situação se alterou.

As causas da segregação profissional encontram-se frequentemente em práticas baseadas em estereótipos e preconceitos enraizados, relativos aos papéis das mulheres e dos homens na sociedade, incluindo a discriminação indirecta nos sistemas de educação. A segregação profissional constitui uma expressão da desigualdade, porque implica diferenças de poder, competências, rendimento e oportunidades.

Embora as mulheres estejam agora a entrar rapidamente em profissões técnicas e em trabalho nas TIC em número cada vez maior em algumas regiões do mundo, continuam ainda a estar presentes em menos profissões do que os homens, e estão sub-representadas nos níveis superiores de gestão em quase toda parte. Estão, no entanto, em maioria nos sectores da agricultura e dos serviços e predominam nos níveis mais baixos da educação, da saúde e dos serviços sociais - todas profissões relacionadas com o cuidar. Os homens, por sua vez, predominam em profissões assumidas como exigindo força física, como a construção e a exploração mineira, ou agressividade física ou psicológica, como a alta finança, a política ou o serviço militar. No ensino, as mulheres concentram-se em escolas pré-primárias e primárias, encontrando-se sub-representadas a nível universitário. Nos cuidados de saúde, as mulheres concentram-se nas profissões de enfermagem, estando menos representadas em profissões mais elevadas, como as de médico e de cirurgião. No comércio e serviços, as mulheres estão sobre-representadas no secretariado, vendas e pessoal de restauração e limpeza, enquanto os homens estão sobre-representados entre os condutores e o pessoal de segurança. Nas áreas de gestão e administração as mulheres pertencem normalmente aos departamentos de recursos humanos, estando raramente representadas nas finanças e em postos administrativos estratégicos.

As diferenças nos padrões de trabalho das mulheres e dos homens podem ter um impacto negativo sobre as perspectivas de carreira, particularmente

das mulheres. Em alguns países, onde os horários e as condições de trabalho flexíveis são comuns, a grande maioria dos trabalhadores a tempo parcial ou outros trabalhadores atípicos são mulheres.

As políticas que têm como objectivo reduzir ou eliminar a segregação são denominadas “políticas de dessegregação”. As políticas de acção positiva são particularmente importantes na correcção da segregação no trabalho. A participação no trabalho remunerado e não remunerado deve ser distribuída mais equilibradamente. São particularmente importantes as medidas que ajudam os homens e as mulheres a conciliar o seu trabalho com as responsabilidades com a casa e a família.

C. 111 e R. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

C. 142: Desenvolvimento de Recursos Humanos, 1975

- **Consultar igualmente** Acção positiva; Discriminação; Desenvolvimento de recursos humanos; Profissões não tradicionais; Pessoal de enfermagem; Professores

Segurança e saúde no trabalho

A segurança e saúde no trabalho (SST) - a prevenção e redução de acidentes profissionais e relacionados com o trabalho, lesões e doenças, através da melhoria das condições de trabalho e do ambiente de trabalho - têm constituído uma preocupação chave da OIT desde a sua fundação.

Os objectivos a longo prazo das actividades da OIT no campo da SST consistem em:

- reduzir o número e a gravidade dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- adaptar o ambiente de trabalho, as condições de trabalho, o equipamento e os processos de trabalho às capacidades físicas e mentais de todos os trabalhadores;
- aumentar o bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores e das trabalhadoras em todas as profissões;
- encorajar políticas nacionais e programas de acção preventiva sobre SST e prestar assistência adequada aos constituintes da OIT a fim de facilitar a sua implementação.

Considerando o aumento da participação das mulheres na mão-de-obra, foram reconhecidos aspectos específicos de género relacionados com os acidentes e as doenças profissionais. A agricultura, por exemplo, continua a ser um sector de alto risco para homens e mulheres, mas muitas mulheres que trabalham na agricultura acabam por fazer os piores trabalhos, tais como, o trabalho com pesticidas, produtos químicos e agentes biológicos, sem protecção, ou fazem trabalhos pesados de cultivo e colheita, sem o apoio de máquinas.

A segregação por profissão leva a que a exposição aos riscos de saúde e aos perigos particulares dessa profissão afecte mais o sexo supra representado do que o outro. Na indústria, as mulheres trabalhadoras em fábricas de zonas francas industriais de exportação (onde constituem uma maioria) suportam longas durações de trabalho em postos não ergonómicos e, muitas vezes, com máquinas desprotegidas. Geralmente, os equipamentos industriais são concebidas para os homens, sendo frequentemente inadequados e extenuantes para as mulheres (e homens de pequena estatura). Na microelectrónica, outra indústria em que as mulheres predominam, estão expostas a produtos químicos com efeitos cancerígenos. Por outro lado, o trabalho em sectores dominados por homens, como a construção ou a indústria petrolífera, também apresenta um conjunto de perigos e de riscos para a saúde.

Ao longo dos anos, o foco das questões de género na SST passou da protecção das mulheres, baseada numa presumida diferença entre todas as mulheres e todos os homens, para a igualização de direitos e a protecção de todos os trabalhadores, homens ou mulheres, e para a ideia de tornar o local de trabalho seguro para cada trabalhador individual, qualquer que seja o seu sexo ou outras características pessoais. A legislação orientada para a protecção das mulheres, enquanto mães e esposas (presumia-se que esta era a sua principal função), revelou ter efeitos potencialmente discriminatórios nas suas oportunidades de emprego. Neste momento, a atenção está focalizada em remover o risco do local de trabalho, no intuito de proteger a saúde de todos os trabalhadores, em vez de excluir qualquer grupo social de profissões perigosas. Esta nova orientação conduziu à revisão ou substituição de diversas normas relacionadas com a SST, como, por exemplo, as respeitantes ao trabalho nocturno (consultar pág. 230).

É cada vez mais reconhecido que o stress relacionado com o trabalho constitui uma questão de SST. Homens e mulheres sofrem de stress, mas por diferentes razões, o que pode exigir diferentes respostas nos cuidados de saúde. As mulheres tendem a sofrer mais de stress e fadiga, devido aos seus múltiplos papéis no trabalho e na família.

No seguimento de uma referência na Resolução sobre a igualdade de oportunidades e tratamento, adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho, em 1985, sobre a necessidade de proteger homens e mulheres dos riscos inerentes ao seu trabalho, as Conclusões da Conferência de 2003 tornaram explícita a conexão entre trabalho seguro e trabalho digno e salientaram “a necessidade de ter em conta factores específicos de género no contexto das normas de SST, de outros instrumentos, de sistemas de gestão e na prática”.

Seguem-se algumas formas através das quais a igualdade de género pode ser abordada na SST:

- As políticas de promoção da saúde devem ser baseadas em informação mais exacta sobre as relações entre a SST e as questões de género.
- A investigação epidemiológica relativamente aos efeitos dos perigos sobre populações profissionalmente definidas deve ser criticamente avaliada, de modo a detectar preconceitos e a evitar presunções com base em estereótipos de género.
- Os serviços de saúde no trabalho, cuja função é preventiva, devem incluir análises sobre as diferentes situações de saúde e as necessidades dos homens e das mulheres trabalhadores no seu estudo sobre métodos de trabalho, condições de trabalho e factores no ambiente de trabalho que podem provocar doenças ou lesões.
- As políticas de promoção da saúde destinadas às mulheres e homens trabalhadores devem ter em conta os seus diferentes papéis no trabalho, na família e na comunidade e examinar os efeitos sobre a saúde de cada um desses papéis e a sua possível interacção ou acumulação.
- Uma estratégia abrangente para a melhoria da segurança e saúde das mulheres trabalhadoras deve ser incluída nas políticas nacionais de SST, especialmente nas áreas onde exista uma maior concentração de mulheres.
- Programas de prevenção específicos devem ser implementados a nível organizacional ou empresarial.
- Quando os serviços de saúde no trabalho prestarem aconselhamento aos empregadores sobre questões de SST, devem sublinhar as questões de género pertinentes e propor soluções sensíveis à dimensão de género.
- As considerações ergonómicas (peso máximo, normas nacionais sobre movimentação manual, etc.) devem ser desviadas da fixação de diferentes limites para trabalhadores e trabalhadoras para um sistema

que se baseie na variabilidade humana individual, qualquer que seja o sexo, a idade ou as características étnicas.

- Devem evitar-se amplas generalizações sobre as capacidades físicas das mulheres (e dos homens), devendo ser adoptadas normas nacionais que assegurem protecção adequada contra qualquer perigo para os trabalhadores mais susceptíveis ou vulneráveis, independentemente do sexo ou de outras características.
- A especial protecção legal das mulheres trabalhadoras não deve ser invalidada, mas antes alargada aos trabalhadores do sexo masculino, quando apropriado, como, por exemplo, no caso da protecção contra as radiações e da saúde reprodutiva.
- As mulheres devem ser mais igualmente representadas em todos os processos de tomada de decisão sobre a protecção da sua saúde.
- A igual protecção contra os perigos no trabalho para todos os trabalhadores deve ser acompanhada do encorajamento a uma partilha mais equitativa do peso do trabalho entre mulheres e homens, tanto no emprego como na esfera doméstica.

C. 102: Segurança Social (Norma Mínima), 1952

C. 110: Plantações, 1958

C. 115 e R114: Protecção contra Radiações, 1960

C. 118: Igualdade de Tratamento (Segurança Social),

C. 139 e R. 147: Cancro Profissional, 1974

C. 148 e R. 156: Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibração), 1977

C. 149 e R. 157: Pessoal de Enfermagem, 1977

C.155 e R. 164: Segurança e Saúde no Trabalho, 1981

C. 156 e R.165: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

Protocolo, de 2002, à Convenção sobre Segurança e Saúde no Trabalho, 1981 (Nº 155)

C. 161 e R. 171: Serviços de Saúde no Trabalho, 1985

C. 162 e R.172: Amianto, 1986

C. 167 e R. 175: Amianto, 1988

C. 170 e R. 177: Amianto, 1990

C. 171 e R. 178: Trabalho Nocturno, 1990

Protocolo, de 1990, à Convenção Revista sobre Trabalho Nocturno (Mulheres), 1948 (Nº 89)

C. 174 e R. 181: Prevenção de Acidentes Industriais Maiores, 1993

C. 183 e R. 191: Protecção da Maternidade, 2000

C. 184 e R. 192: Segurança e Saúde na Agricultura, 2001

C. 187 e R. 197: Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2006

R. 97: Protecção da Saúde dos Trabalhadores, 1953

R. 102: Serviços Sociais, 1956

R. 116: Redução da Duração de Trabalho, 1962

R. 194: Lista de Doenças Profissionais, 2002

- **Consultar igualmente** Agricultores e outros trabalhadores agrícolas; Produtos químicos; Higiene no local de trabalho; Protecção da maternidade; Protecção contra radiações; Protecção social

Segurança social

A segurança social pode ser convencionalmente definida como "a protecção que a sociedade oferece aos seus membros contra dificuldades económicas e sociais que de outra forma seriam causadas pela cessação ou redução substancial de ganhos, resultantes de doença, maternidade, acidente de trabalho, desemprego, invalidez, velhice e morte; a prestação de cuidados médicos; a concessão de subsídios às famílias e crianças".

Devem ser estabelecidas normas mínimas para todos os trabalhadores e trabalhadoras nos seguintes áreas da segurança social:

- cuidados médicos;

- subsídio de doença;
- prestações de desemprego;
- pensões (prestações de velhice);
- prestações em caso de acidente de trabalho;
- prestações familiares;
- prestações de maternidade;
- prestações de invalidez;
- prestações de sobrevivência.

Os subsídios de doença, a protecção da maternidade e as pensões respeitam a todas as categorias de trabalhadores empregados na indústria e agricultura, incluindo as mulheres por conta de outrem que trabalham no domicílio e os trabalhadores do serviço domésticos em agregados familiares privados. As prestações da segurança social podem ser proporcionais aos ganhos do beneficiário ou aos encargos familiares, e estabelecidas a taxas uniformes ou ligadas aos recursos do beneficiário em causa. O Estado tem a responsabilidade geral pelo pagamento das prestações e pela administração da instituição envolvida.

A maioria dos sistemas de segurança social foi originalmente concebida com base no “modelo do homem sustento da família”. Este modelo baseava-se no pressuposto de que o homem é o chefe da família, que ganha a vida, e de que a mulher é principalmente responsável pelo trabalho não remunerado dos cuidados. As mulheres casadas era garantida uma forma de protecção derivada da reconhecida ao marido. Os seus rendimentos, provenientes da actividade profissional, eram considerados como complementares. A legislação actual ainda tende a reflectir estas origens, mesmo se a desigualdade de tratamento tem sido eliminada, ou grandemente reduzida, na maioria dos países industrializados.

A posição das mulheres, bem como as atitudes em relação às estruturas e aos papéis familiares já não correspondem ao modelo tradicional. Contudo, como uma característica predominante de muitas sociedades, as mulheres não têm ganhos ou têm-nos de forma reduzida durante vários anos, devido à divisão desigual das responsabilidades relacionadas com o cuidado das crianças e da casa. Especificamente, a fim de prevenir a pobreza das mulheres viúvas na velhice, o acesso das mulheres e a cobertura destas pelos sistemas de segurança social e pensões devem ser revistos a nível nacional. Os sistemas de segurança social devem tentar:

- compensar a partilha desigual de tarefas domésticas (por exemplo, através da divisão da pensão); e
- fomentar uma partilha mais igual (por exemplo, providenciando benefícios parentais disponíveis para pais e/ou mães).

A nível nacional e internacional, seguem-se as seguintes áreas de preocupação no contexto da promoção da igualdade de tratamento de mulheres e homens em matéria de segurança social:

- adaptação dos direitos às prestações e à “individualização” desses direitos;
- igualdade de tratamento no que concerne a idade da reforma;
- igualdade de tratamento no que concerne às prestações de sobrevivência;
- divisão dos direitos à pensão na eventualidade de separação; e
- a consideração da situação dos pais com responsabilidades familiares no cálculo ou no acesso às prestações.

Uma Resolução e Conclusões sobre segurança social foram adoptadas pela Conferência Internacional do Trabalho, na sua 89ª Sessão, em 2001. Estes instrumentos adoptaram um conceito amplo de protecção social, com base no ciclo de vida, a partir da questão da manutenção das competências das pessoas a longo prazo (nomeadamente através da educação inicial e da aprendizagem ao longo da vida), de modo a manter a sua empregabilidade. A concepção do âmbito da aplicação da segurança social é igualmente ampla. A ligação entre a segurança social e o trabalho digno ajuda a ancorá-la nos princípios da dignidade e da solidariedade. Por exemplo, desligar a necessidade de segurança social do trabalho em emprego em sentido restrito significa que pode ser tomado em conta de forma positiva, para além do emprego, o trabalho por conta própria, o trabalho na economia informal e o trabalho não remunerado de cuidados pessoais, executado na sua maioria por mulheres. Deste modo, a protecção social pode alcançar aqueles que mais dela necessitam.

R 29: Seguro de doença, 1927

C. 102: Segurança Social (Norma Mínima), 1952

C.118: Igualdade de Tratamento (Segurança Social), 1962

C. 157 Manutenção dos direitos de Segurança Social, 1982

C. 103: Protecção da Maternidade (Revista) e R. 95: Protecção da Maternidade, 1952

C.183 e R. 191: Protecção da Maternidade, 2000

- **Consultar igualmente** Condições e prestações de emprego; Prestações em caso de acidente no trabalho; Licença de maternidade; Protecção da maternidade; Pensão (prestação de velhice); Segregação profissional; Seguro de saúde

Seguro de doença

- **Consultar** Seguro de saúde

Seguro de saúde

Um sistema de seguro de saúde é um sistema, público ou privado, para reembolso de despesas com cuidados médicos ou hospitalares, ou para compensação da perda de rendimento devido a doença, lesão ou acidente. Um sistema de seguro de saúde deve ser obrigatório para todos os trabalhadores, excepto nos casos seguintes:

- emprego temporário e ocasional;
- casos em que os salários ou o rendimento excedem o montante determinado pela legislação nacional;
- casos em que a remuneração não constitui um salário em dinheiro;
- trabalhadores abaixo ou acima da idade limite estabelecida por lei;
- membros da família do empregador.

O seguro de saúde deve estar disponível igualmente a homens e mulheres, embora possam existir diferenças dependentes do facto de o trabalhador ter um emprego a tempo completo ou a tempo parcial. Os sistemas de seguro de saúde obrigatórios não são aplicáveis a diversas áreas de trabalho em que as mulheres predominam (emprego por conta própria, economia informal, etc.), por isso estas são obrigadas a assumir pessoalmente a responsabilidade por essa cobertura.

O sistema deve ser administrado por instituições sem fins lucrativos, sob a supervisão da competente autoridade pública. As pessoas seguradas e os empregadores devem repartir os encargos financeiros do sistema. Nos casos de incapacidade para o trabalho por questões de saúde, a pessoa segurada tem direito a receber:

- uma prestação em dinheiro durante, pelo menos, as primeiras 26 semanas de incapacidade para o trabalho;
- tratamento médico, medicamentos e equipamento, livre de qualquer custo ou pagando apenas uma parte desse custo.

Entre as normas relevantes, a Recomendação Nº 29, de 1927, sobre seguro de doença, embora desatualizada, constitui o único instrumento da OIT sobre segurança e saúde no trabalho que menciona especificamente a discriminação com base no sexo.

R 29: Seguro de doença, 1927

C. 102: Segurança Social (Norma Mínima), 1952

C. 130: Assistência Médica e Prestações de Doença, 1969

- **Consultar igualmente** Condições e prestações de emprego; Protecção social; Segurança social

Serviços públicos de emprego e agências de emprego privadas

O acesso a oportunidades de emprego é controlado por uma vasta gama de agências, incluindo serviços públicos de emprego, agências privadas de emprego, serviços privados ou públicos de aconselhamento ou colocação e instituições de orientação profissional. Estes agentes intermediários podem desempenhar um importante papel tanto na promoção da equidade como na perpetuação da discriminação no mercado de trabalho.

Todos os serviços públicos de emprego e as agências privadas de emprego devem promover a igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego e a determinadas profissões. Por exemplo, as questões colocadas aos que procuram emprego não devem visar obter informação que possa dar origem a tratamento discriminatório ou a reduzir o acesso ao emprego. Os Estados devem garantir que as agências de emprego priva-

das tratam os trabalhadores sem discriminação com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou qualquer outra forma de discriminação abrangida pela lei e prática nacionais, como a idade ou a deficiência.

A Convenção sobre Agências de Emprego Privadas, de 1997 (Nº 181), e a Recomendação que a acompanha (Nº 188), estabelecem o princípio da não-discriminação na forma como as agências tratam os trabalhadores e as pessoas que procuram emprego e redigem e publicam os anúncios de vagas ou de ofertas de emprego. Estes instrumentos encorajam as agências privadas a promover a igualdade no emprego, através de programas de acção positiva. A Convenção determina igualmente (Art. 11) que os Estados membros devem, de acordo com a legislação e prática nacionais, tomar as medidas necessárias para assegurar uma adequada protecção aos trabalhadores empregados através de agências de emprego privadas, no que concerne à protecção da maternidade e às prestações respectivas, e à protecção e prestações parentais. O Art. 3 (e) da Convenção Nº 111 abrange também a não discriminação nos serviços públicos.

Módulos especiais de aconselhamento de emprego, adaptados às necessidades específicas das trabalhadoras, podem constituir uma ferramenta útil para melhorar o acesso das mulheres a postos de trabalho de qualidade.

C. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

C. 181 e R. 188: Agências de Emprego Privadas, 1997

C. 160 e R. 170: Estatísticas do Trabalho, 1985

- **Consultar igualmente** Acesso ao emprego; Anúncios de ofertas de emprego; Administração do trabalho

Serviços de saúde no trabalho

- **Consultar** Segurança e saúde e no trabalho; consultar igualmente Administração do trabalho; Inspeção do trabalho

Serviços e equipamentos sociais

Todos os serviços e equipamentos sociais existentes no local de trabalho, tais como, serviços de saúde, catering, sanitários suficientes e adequados, salas de repouso e equipamentos, como material de escritório e ferramentas de trabalho, devem ser livremente disponibilizados a todos os trabalhadores numa base igual. Os serviços e os equipamentos sociais devem, tanto quanto possível, adequar-se às necessidades práticas e culturais de todos os trabalhadores, incluindo mulheres, pessoas com deficiência e membros de determinadas religiões e grupos culturais. Sempre que viável, devem ser disponibilizadas instalações para aleitação no local de trabalho, ou próximo dele, com condições de higiene adequadas.

Deve ser disseminada informação a todos os trabalhadores numa base igual sobre a disponibilidade destes serviços e equipamentos sociais.

R 102: Serviços Sociais, 1956

C. 155: Saúde e Segurança no Trabalho, 1981

C. 161: Serviços de Saúde no Trabalho, 1985

C. 148: Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibração), 1977

C. 120: Higiene (Comércio e Escritórios), 1964

C. 103: Protecção da Maternidade (Revista) e R.95: Protecção de Maternidade, 1952

C.183 e R.191: Protecção de Maternidade, 2000

- **Consultar igualmente** Trabalhadoras lactantes; Serviços e facilidades para cuidados a crianças e famílias; Deficiência, trabalhadores com; Higiene no local de trabalho; Protecção da maternidade; Saúde e segurança no trabalho

Serviços e facilidades para cuidados a crianças e famílias

Os cuidados a crianças e a famílias são conceitos amplos que cobrem a prestação de serviços públicos, privados, individuais e colectivos, de forma a responder às necessidades dos pais e das crianças ou de membros da família directa.

Disponibilizar facilidades para que os trabalhadores e as trabalhadoras possam cumprir as suas responsabilidades em todas as áreas das suas vidas é um aspecto importante para a promoção da igualdade de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares, bem como entre estes e os outros trabalhadores. Todos os trabalhadores, independentemente do sexo, devem poder conciliar o trabalho remunerado com as suas responsabilidades relativamente a filhos e a outros membros da família. Devem ser providenciados serviços e instalações adequados e suficientes de cuidados às crianças e às famílias, incluindo instalações para as mães lactantes, para que os trabalhadores e as trabalhadoras com responsabilidades familiares possam exercer o seu direito à livre escolha de um emprego. Estes serviços e equipamentos devem ser suficientemente flexíveis, de forma a satisfazer as necessidades específicas de crianças de diferentes idades e de outros membros da família que necessitem de cuidados. A utilização destes serviços e instalações deve ser gratuita ou a um preço acessível, de acordo com as possibilidades dos trabalhadores.

Deve ser assegurada a melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares através de políticas sociais adequadas, incluindo a adopção de medidas por parte das autoridades públicas. A Recomendação N^o 165 estipula que as autoridades nacionais competentes devem recolher e publicar estatísticas adequadas sobre o número de trabalhadores/as com responsabilidades familiares, empregados ou à procura de emprego, bem como sobre o número e as idades dos seus filhos e de outros dependentes que necessitem de cuidados. As autoridades devem averiguar as necessidades e preferências assim reveladas e, com base nessa informação, promover o desenvolvimento sistemático de um sistema de cuidados às crianças e às famílias suficiente e apropriado. Devem ser consideradas as necessidades dos trabalhadores e trabalhadoras com horários de trabalho não convencionais, cujos filhos não podem ficar em equipamentos que funcionem num horário tradicional.

À medida que os empregadores se tornam mais conscientes das necessida-

des dos trabalhadores e das trabalhadoras a este respeito, muitos deles, particularmente nos países desenvolvidos, têm tomado, voluntariamente, vários tipos de acções de disponibilização de serviços de cuidados a crianças e instalações para os seus trabalhadores e trabalhadoras, incluindo centros de acolhimento de crianças, externos e no local, agências privadas de cuidados de dia em casas, prestações para cuidados a filhos pagas aos trabalhadores e serviços de fornecimento de informações.

C. 156 e R. 165: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

- **Consultar igualmente** Serviços e equipamentos sociais; Responsabilidades familiares, trabalhadores com; Doença na família, licença por; Licença parental; Equilíbrio Trabalho/Família

Serviços e equipamentos de apoio às famílias

- **Consultar** Serviços e equipamentos de cuidados a crianças e famílias

Sindicatos, igualdade de género nos

Os sindicatos ou organizações de trabalhadores são estabelecidos com vista a proteger e/ou a melhorar, através da actuação colectiva, a situação económica e social dos trabalhadores de ambos os sexos. O direito de constituir e aderir a sindicatos sem discriminação é garantido nas Convenções N^o 87 e 98. Em conjunto com os governos e as organizações de empregadores, os sindicatos constituem a estrutura constituinte tripartida da OIT que participa no diálogo social.

Os sindicatos, os seus representantes e membros devem assegurar o respeito por e a promoção da igualdade de remuneração e de oportunidades e tratamento nas suas relações com a gestão. À semelhança das organizações de empregadores, os sindicatos têm a primordial responsabilidade de identificar e reconhecer práticas discriminatórias e de as combater através de todas as suas actividades, a começar no seio das suas próprias organizações.

Neste sentido, devem assumir as seguintes políticas de igualdade de oportunidades e de tratamento:

- encorajar as administrações a introduzir medidas adequadas em áreas onde não existam essas políticas e negociar o alargamento das políticas existentes;
- negociar a inclusão de cláusulas nas convenções colectivas sobre igualdade de oportunidades, protecção contra a discriminação, medidas de acção positiva e soluções amigas das famílias;
- colaborar com a administração e ajudar na formulação, implementação e supervisão de políticas sobre a igualdade de oportunidades e tratamento.

Dentro das suas organizações, os representantes e membros dos sindicatos devem assegurar a igualdade de oportunidades e tratamento, bem como uma representação equilibrada de género. Em particular, a presença de uma massa crítica de mulheres em postos de tomada de decisão nos sindicatos é primordial para a promoção da igualdade de género no mundo do trabalho. Neste sentido, os sindicatos devem:

- solicitar a filiação de trabalhadores de todos os grupos e de ambos os sexos nos locais de trabalho, o que pode incluir medidas de acção positiva para promover a filiação de mulheres;
- encorajar a eleição de representantes do sexo sub-representado e de grupos sub-representados; devem ser tomadas medidas especiais para garantir que as mulheres tenham uma participação igual na tomada de decisões;
- encorajar a participação de todos os trabalhadores nas actividades sindicais, particularmente na educação e formação que tenham como objectivo o aumento da consciencialização e a criação de capacidades para promover a igualdade;
- fornecer informação a todos os membros sobre o seu igual papel no sindicato, nos procedimentos e na estrutura sindicais, bem como sobre os seus direitos e responsabilidades, de acordo com as convenções colectivas, as leis e outras disposições legais ou regras de trabalho pertinentes;
- prestar apoio a membros que aleguem discriminação no local de trabalho, na forma de orientação, actividades educativas, informação e, quando apropriado, representação.

Embora a filiação sindical em relação à mão-de-obra tenha declinado na maioria dos países, a proporção de membros de sindicatos que são mulheres tem vindo a aumentar em muitos lugares. Trata-se de um dado encorajador, tendo em conta que é amplamente reconhecido que os sindicatos, em geral, são ainda muito dominados por homens, e operam de acordo com prioridades estabelecidas há longo tempo e agendas e culturas organizacionais masculinas. Contudo, os movimentos sindicais de diversos países reconhecem que a sua sobrevivência e eficácia continuadas pedem que se empenhem em actividades relevantes para as necessidades de uma mão-de-obra em mutação e, mais especificamente, nas necessidades dos pais trabalhadores, das mulheres e dos trabalhadores em sectores dominados por mulheres, como os trabalhadores a tempo parcial.

C. 87: Liberdade Sindical e Protecção do Direito Sindical, 1948

C.98 Direito de Organização e de Negociação Colectiva, 1949

C. 141: Organizações de Trabalhadores Rurais, 1975

C.151: Condições de Trabalho (Função Pública), 1978

- **Consultar igualmente** Negociação colectiva; Organizações de empregadores; Responsabilidades familiares, trabalhadores com; Liberdade de associação e de organização; Princípios e direitos fundamentais no trabalho; Representação e voz; Diálogo social; Tripartismo; Consulta tripartida

Stress

- **Consultar** Computadores; Segurança e saúde no trabalho

Subemprego

Na perspectiva da OIT, uma pessoa considera-se como subempregada se estiver empregada mas manifestar o desejo de trabalhar mais e, correspondentemente, de ter um salário mais elevado, estando disponível para iniciar um emprego com maior duração no espaço de duas semanas a contar da data em que tiver manifestado esse desejo. O subemprego relacionado com o tempo, conforme utilizado na base de dados da OIT sobre o mercado de

trabalho, Indicadores-Chave do Mercado de Trabalho (ICMT), constitui uma medida que indica que as horas de trabalho que uma pessoa empregada está a fazer são menos do que as que desejaria e estaria disponível para fazer. À semelhança de outros aspectos do emprego, o subemprego tem uma dimensão de género, pelo que devem ser coligidas e analisadas estatísticas sobre subemprego desagregadas por sexo.

- **Consultar igualmente** Programas de emprego de mão-de-obra intensiva; Política de emprego; Economia informal; Estatísticas do trabalho; Desemprego; Emprego de jovens

Subsídio de desemprego

- **Consultar** Desemprego

T

Tarefas domésticas

Por tarefas domésticas (como forma distinta do trabalho doméstico remunerado) entende-se o trabalho não remunerado de manutenção da casa, que é executado por membros do agregado familiar. Em todo o mundo, as mulheres continuam a ser as principais responsáveis pelas tarefas domésticas. Embora a quota de tarefas domésticas executadas pelos homens esteja a aumentar gradualmente, principalmente nos países desenvolvidos, constitui ainda uma pequena proporção do total de tempo gasto nessas tarefas. Mesmo quando têm responsabilidades económicas dentro e fora de casa, as mulheres e meninas têm habitualmente de realizar a maior parte das tarefas domésticas, em virtude do seu papel usual assumido na sociedade. Este trabalho inclui cuidados a crianças e a idosos. Este trabalho, em geral, não é regulamentado nem protegido por lei.

Na maioria dos países, uma dona de casa não tem um direito individual a uma pensão, embora em alguns países seja possível fazer contribuições voluntárias para o regime de pensões. Se uma dona de casa for casada, normalmente tem direito às prestações sociais do seu marido trabalhador (pensão reversível, abono de família, assistência na saúde). O aumento do número de agregados familiares a cargo de mulheres, em combinação com o acesso limitado ao trabalho lucrativo e aos sistemas de segurança social, é um factor primordial para a “feminização da pobreza”.

- **Consultar igualmente** Prestação de cuidados; Divisão do trabalho; Trabalhadores do serviço doméstico; Actividade económica; Cuidados a idosos; Agregados familiares a cargo de mulheres; Protecção social; Segurança social; Trabalho não remunerado

Tecto de Vidro

As barreiras invisíveis e artificiais que impedem o acesso das mulheres aos lugares de tomada de decisão e de gestão de topo, que resultam principalmente de um persistente preconceito masculino na cultura organizacional, são popularmente conhecidas por “tecto de vidro”. Embora uma minoria de mulheres já tenha acedido a lugares de topo no mundo do trabalho, este fenómeno acontece ainda apenas numa mão cheia de países, apesar dos níveis de qualificação, empregabilidade e desempenho no trabalho crescentes das mulheres. O tecto de vidro tem demonstrado resistência às medidas de acção positiva, à sensibilização de administradores de topo e de responsáveis pelos recursos humanos, às medidas de promoção do equilíbrio trabalho/família e ao reconhecimento geral de que investir nos talentos e qualidades dos homens e das mulheres, a todos os níveis organizacionais, é benéfico para o negócio.

A existência do tecto de vidro é um primeiro exemplo de discriminação contra as mulheres no trabalho, através da segregação vertical por sexo. Existe, porque:

- os modelos de carreira das mulheres tendem a ser mais tortuosos e a sofrer mais interrupções, enquanto que os dos homens são tipicamente lineares, facto que impede a ascensão das mulheres a lugares de topo;
- os lugares de topo tendem a ser caracterizados por valores masculinos de agressividade, e a aptidão para os desempenhar é decidida sobretudo de acordo com critérios masculinos;
- as mulheres são colocadas essencialmente em sectores não estratégicos, em vez de nos chamados lugares de “linha”, que envolvem a tomada de decisões financeiras ou de responsabilidades geradoras de receitas, lugares que são vitais para ascender ao topo;
- as mulheres têm menos acesso à formação e a actividades de desenvolvimento da carreira;
- as mulheres trabalhadoras suportam, ainda, mais do que os homens, o peso das responsabilidades familiares e, por esse motivo, têm menos tempo para a, “extracurricular”, formal e informal, rede de contactos, essencial para a progressão nas empresas.

Manifestamente, a eliminação pela lei da discriminação com base no sexo enfraquecerá naturalmente o tecto de vidro; mas as específicas estratégias práticas seguintes podem também ajudar:

- desenvolvimento da consciencialização pelos administradores de topo das obrigações e direitos relacionados com a igualdade de género;
- acção positiva, pedagogia (mentoring) e monitorização para mulheres;
- colocação de mais mulheres em sectores e lugares estratégicos que lhes ofereçam boas perspectivas de carreira;
- aumento e redefinição das medidas de equilíbrio trabalho/família para permitir a ambos os pais combinar família e carreira de forma mais harmoniosa;
- promoção do acesso das mulheres à formação, em particular nos domínios técnico e de gestão e no desenvolvimento de competências empresariais e comerciais, para as ajudar a gerir os seus próprios negócios;
- favorecimento da criação de trabalho formal e informal para mulheres e de redes relacionadas com negócios;
- reavaliação das práticas de desenvolvimento de recursos humanos, de modo a reconhecer o valor potencial dos modelos de carreira não convencionais, facilitando o acesso das mulheres a cargos de gestão;
- sensibilização dos decisores políticos e dos empregadores para as questões da igualdade de género, para que contribuam para a criação de uma cultura organizacional e de um ambiente socioeconómico com equidade de género.

A metáfora do tecto de vidro foi alargada para se aplicar a outras áreas de segregação profissional, vertical e horizontal, tais como, “paredes de vidro” (concentração de mulheres em determinados sectores, que não conseguem saltar a barreira entre funções de secretariado/administrativas e funções de gestão, independentemente do seu êxito escolar ou experiência) e “chão pegajoso” (mulheres presas a trabalhos mais mal remunerados, ou ao escalão mais baixo da sua profissão e que não conseguem subir acima da linha de pobreza).

R 195: Desenvolvimento de Recursos Humanos, 2004

- **Consultar igualmente** Acção positiva; Discriminação; Educação; Igualdade de remuneração; Segregação profissional

Trabalhador/a

Trabalhador/a é uma pessoa empregada no sector público ou privado que recebe uma remuneração, em resultado de um contrato de trabalho, em troca do trabalho realizado ou dos serviços prestados a um empregador ou a uma pessoa designada por este. Um trabalhador/a (subordinado) distingue-se de um trabalhador/a por conta própria ou independente, ou de um adjudicatário, com base em factores que podem incluir os seguintes: ²⁰

- o trabalho é realizado de acordo com as instruções e sob o controlo da outra parte;
- o trabalho envolve a integração do trabalhador/a na organização da empresa;
- o trabalho é realizado exclusiva ou principalmente em benefício de outra pessoa e deve ser realizado pessoalmente pelo trabalhador;
- o trabalho é realizado durante um horário de trabalho determinado ou num local de trabalho determinado ou acordado pela parte que solicita o trabalho;
- a remuneração é paga periodicamente ao trabalhador/a e constitui a sua única ou principal fonte de rendimento;
- são reconhecidos determinados direitos, como o descanso semanal e as férias anuais;
- o trabalho não envolve qualquer risco financeiro para o trabalhador/a.

Este tipo de relação de trabalho encontra-se regulado não só por normas de trabalho, internacionais e nacionais, mas também, em muitos países, por convenções colectivas. Além dos seus direitos económicos (remuneração, contribuições para a segurança social, subsídios), o trabalhador/a deve ter um conjunto de direitos relacionados com a sua liberdade e dignidade:

- direitos sindicais;
- direitos cívicos e políticos;
- condições de trabalho dignas e justas;
- direito à não discriminação com base no sexo ou em outras características pessoais;

²⁰ Consultar a Recomendação sobre a Relação de Trabalho, de 2006 (Nº 198), Art. 13.

- respeito pela vida privada e consideração pela necessidade de um equilíbrio trabalho/família.

O empregador não tem o direito de se informar sobre a vida privada, a opinião política, a religião, ou a participação em actividades sindicais dos trabalhadores e das trabalhadoras (consultar *Empregador*, p. 77 e *Tripartismo*, p. 237).

C. 87: Convenção sobre Liberdade Sindical e Protecção do Direito Sindical, 1948

C. 98: Direito de Organização e de Negociação Colectiva, 1949

C. 122 e R. 122: Política de Emprego, 1964

C. 141 e R. 149: Organizações de Trabalhadores Rurais, 1975

C. 151: Condições de Trabalho (Função Pública), 1978

C. 154: Negociação Colectiva, 1981

R 159: Condições de Trabalho (Função Pública), 1978

R 198: Relação de Trabalho, 2006

- **Consultar igualmente Negociação colectiva; Empregador; Relação de trabalho; Liberdade de associação e direito de organização; Sindicatos**

Trabalhadoras idosas

A estrutura etária da população mundial está a mudar para diferentes níveis, de acordo com o país ou a região, mas geralmente essa mudança é para cima. As populações dos países em desenvolvimento, em geral, estão a envelhecer mais rapidamente do que as dos países desenvolvidos, mas o aumento na população de mulheres idosas é mais marcante nos países desenvolvidos. As pessoas mais idosas de todo o mundo são, na sua maioria, mulheres; em 2005, constituíam 53 por cento do grupo etário acima dos 60 anos e 63 por cento do grupo etário acima dos 80 anos (NU, 2007). As taxas de participação na mão-de-obra (TPMO) para todos os trabalhadores com mais de 50 anos aumentaram à escala mundial, e devem provavelmente continuar a aumentar; mas enquanto as TPMO anteriormente elevadas

dos homens acima dos 55 estão a decrescer, as TPMO das mulheres estão a aumentar.

As trabalhadoras idosas são vulneráveis a duplas ou mesmo a múltiplas discriminações com base no sexo, na idade e em outros factores de discriminação, como a raça/etnia. Às formas de discriminação que afectam as mulheres ao longo da sua vida pode juntar-se, à medida que vão envelhecendo, a discriminação com base na idade. Para as trabalhadoras idosas qualquer combinação destas formas de discriminação pode reduzir substancialmente as suas escolhas de trabalho ou planos de trabalho, como, por exemplo, serem forçadas a mudar para um emprego a tempo parcial ou informal, ou para um emprego por conta própria. Esta situação pode, por sua vez, acarretar condições de trabalho mais precárias e remuneração inadequada, tornando a reforma insegura ou uma escolha não viável. A discriminação com base na idade das trabalhadoras mais idosas significa igualmente que os empregadores podem estar a negligenciar o tirar partido das competências, da experiência e da dedicação de trabalhadoras que, caso contrário, poderiam contribuir produtivamente.

As trabalhadoras idosas também enfrentam uma forma de discriminação que frequentemente não é reconhecida na lei ou na sociedade, e que se baseia nas responsabilidades familiares passadas ou contínuas. É errada qualquer presunção de que a penalização das mulheres trabalhadoras por razões ligadas às suas responsabilidades familiares cessa quando são mais velhas. As trabalhadoras mais idosas, nomeadamente as que nos seus anos de juventude estiveram ausentes do trabalho remunerado para cuidar das suas famílias durante períodos prolongados, poderão mais tarde ter de se confrontar com a ideia de que podem não ter actualizado as suas competências, o que, uma vez mais, limita as suas oportunidades de emprego. Acresce que as trabalhadoras idosas podem na realidade continuar a ter responsabilidades familiares, seja a cuidar dos cônjuges, de familiares idosos ou até dos netos. As mulheres mais velhas tendem a ter maiores responsabilidades pelo cuidado da família do que os homens mais velhos. Por exemplo, em diversos países de África, a perda de uma geração ocasionada pelo VIH/SIDA deixou os avós (nomeadamente as avós) como os principais ou únicos cuidadores dos netos. São necessárias políticas de equilíbrio entre o trabalho e família, não só para os trabalhadores, mulheres e homens, mais jovens, mas também para os trabalhadores de todas as idades. A capacidade das mulheres trabalhadoras mais idosas de ganharem a vida para si próprias e para outros membros da família desfavorecidos pode, de facto, depender da disponibilidade e da acessibilidade de políticas de equilíbrio entre o trabalho e a família no local de trabalho.

A discriminação com base na idade, na forma de uma manifesta imposição de limites de idade para o recrutamento ou reconversão profissional, ou a discriminação indirecta, através de medidas que criem condições que obriguem os trabalhadores mais velhos a reformarem-se cedo, tende a afectar mais as mulheres do que os homens, por exemplo, nos sistemas obrigatórios de reforma. Embora os cálculos actuariais tenham em conta que as mulheres têm tendência a viver mais tempo do que os homens, um dos principais obstáculos ao recebimento de uma pensão de velhice equivalente à dos homens é o facto de poderem não ter feito pagamentos contínuos para esses sistemas, ou de não terem cumprido um número mínimo de anos de contribuições ao longo a sua vida activa. As interrupções ou a falta de contribuições para um sistema de pensão por velhice pode afectar o montante do pagamento de retorno que recebem mais tarde. Esta situação afecta as mulheres que ficam em casa, ou que deixam um emprego pago temporariamente para criar os filhos ou para assumir outras responsabilidades familiares.

A idade da reforma obrigatória varia de país para país e mesmo dentro dos países e indústrias. Pode igualmente variar de acordo com o sexo, sendo a idade de reforma das mulheres habitualmente inferior à dos homens. As mulheres enfrentam um risco muito mais alto do que os homens de uma drástica descida do seu nível de vida quando se reformam, com ganhos ao longo da vida mais baixos e direitos a pensões, ligados à sua participação no mercado de trabalho, mais reduzidos. Mais uma vez, a discriminação acontece porque o trabalho das mulheres como cuidadoras não remuneradas não tem sido tradicionalmente reconhecido nos cálculos das pensões de velhice. Um número reduzido de países, como a França, começaram a incluir este factor nos seus cálculos das prestações de reforma das mulheres. Ainda assim, muito mais necessita ser feito, em outros países, no sentido de uma maior sensibilização para este problema, a fim de assegurar que as mulheres mais idosas tenham segurança financeira na reforma e de reconhecer a importância do trabalho, para além do local de trabalho, nos cálculos das pensões de reforma.

A Recomendação sobre Trabalhadores Idosos, de 1980 (Nº 162), constitui o único instrumento específico da OIT que se refere a este grupo, e não têm a força vinculativa de uma Convenção. Aborda a discriminação com base na idade, mas não toma em conta a combinação desta forma de discriminação com outros factores, incluindo o sexo. Também a Recomendação sobre Cessação do Contrato de Trabalho, de 1982 (Nº 166), não considera especificamente a discriminação com base no sexo nas suas disposições sobre os trabalhadores idosos, embora a Recomendação sobre Agências de Emprego Privadas, de 1997 (Nº 188), inclua a idade e o sexo

como fundamentos proibidos de discriminação. A Convenção N° 111 não menciona a idade como um dos sete fundamentos principais em relação aos quais a discriminação é proibida na legislação internacional, apesar de o seu Artigo 1.1 (b) habilitar os Estados membros a juntar novos fundamentos de discriminação aos sete originais, sendo que alguns países adicionaram a idade à lista. O Art. 5.2 da Convenção inclui a idade entre os fundamentos legítimos para medidas, especiais concebidas para responder a exigências particulares, que são considerados não discriminatórios.

Uma abordagem em termos de ciclo de vida constitui uma estratégia útil para tratar a discriminação que combina o sexo e idade. É usada na Plataforma de Acção de Pequim para identificar a prevalência e a incidência de práticas discriminatórias que afectam as mulheres nos diferentes períodos das suas vidas. Analisa a discriminação em termos da acumulação de formas de discriminação que podem afectar a pessoa ao longo dos diferentes períodos de vida, e toma em conta a contribuição positiva para a sociedade feita pelos trabalhadores nos diferentes períodos de vida - incluindo, para as mulheres trabalhadoras, o período de vida em que o seu papel é principalmente o de cuidadoras não remuneradas. Uma abordagem do ciclo de vida ajuda a assegurar que a discriminação que uma mulher enfrenta durante um determinado período da sua vida não seja perpetuada em períodos posteriores (OIT, Programa de Promoção de Género, 2001).

C. 111 e R. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

R 162: Trabalhadores idosos, 1980

C. 156 e R 165: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

R 188: Agências de Emprego Privadas, 1997

R 189: Criação de Emprego em Pequenas e Médias Empresas, 1998

R 195: Desenvolvimento de Recursos Humanos, 2004

- **Consultar igualmente** Prestação de cuidados; Diversidade no local de trabalho; Relação de Trabalho; Desenvolvimento de recursos humanos; Doença na família, licença por; Pensões; Equilíbrio entre trabalho e família

Trabalhadoras lactantes

De acordo com o Artigo 3 da Convenção Nº 183, os Estados Membros devem, após consulta das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, adoptar as medidas apropriadas para assegurar que as mulheres grávidas ou lactantes não sejam obrigadas a desempenhar trabalho que tenha sido considerado pela autoridade competente como prejudicial para a sua saúde ou a da criança, ou em relação ao qual tenha sido estabelecido, por uma avaliação, que comporta um risco significativo para a saúde da mãe ou do seu filho.

A Convenção e a sua Recomendação (Nº 191) estipulam igualmente que as trabalhadoras lactantes devem ter direito a uma ou mais pausas diárias, ou a uma redução diária das horas de trabalho para amamentar a sua criança. Devem ter o direito de interromper o seu trabalho para esse fim, sendo que essas interrupções e reduções das horas de trabalho diário devem ser contadas como horas de trabalho e remuneradas em conformidade. Enquanto a primeira Convenção sobre Protecção da Maternidade, de 1919 (Nº 3), especificava dois intervalos de meia hora para a amamentação, e a Recomendação sobre a Protecção da Maternidade, de 1952 (Nº 95), estipulava um intervalo de uma hora e meia por dia, a Convenção actual deixa à legislação e prática nacionais a determinação do período durante o qual as pausas para amamentação ou a redução das horas de trabalho diário são concedidos, o número e a duração das pausas para amamentação e os procedimentos para a redução das horas de trabalho diário. São permitidos ajustamentos para satisfazer necessidades especiais, perante apresentação de um certificado médico.

Sempre que for praticável, devem ser disponibilizadas instalações para as lactantes com as condições de higiene necessárias, no local de trabalho ou próximo deste.

C. 103: Protecção de Maternidade (Revista) e R. 95: Protecção da Maternidade, 1952

C. 183 e R. 191: Protecção de Maternidade, 2000

Trabalhadores com contratos temporários

- **Consultar** Trabalho atípico; Trabalho ocasional; Responsabilidades familiares, trabalhadores com; Flexibilidade do trabalho; Trabalho a tempo parcial;
- **Consultar igualmente** Duração do trabalho; Proteção da Maternidade

Trabalhadores com deficiência

As pessoas com deficiência são indivíduos cujas perspectivas de obter, assegurar e progredir num emprego adequado são substancialmente reduzidas, como resultado de a uma disfunção física ou mental devidamente reconhecida. Estas pessoas devem ter acesso a um emprego adequado (incluindo orientação e formação profissional), à integração social, em condições de plena participação e igualdade, e não devem ser despedidas por causa da sua deficiência.

As mulheres portadoras de deficiência sofrem de uma dupla desvantagem, sendo frequentemente vítimas de discriminação por serem mulheres e por sofrerem de uma deficiência.

A igualdade de oportunidades e de tratamento em relação aos trabalhadores homens e mulheres com deficiência deve ser respeitada e promovida. Quaisquer medidas positivas especiais destinadas a assegurar a igualdade de oportunidades e de tratamento para estes trabalhadores não devem ser consideradas discriminatórias em relação aos outros.

Em 2001, a OIT adoptou um código de práticas sobre a gestão da deficiência no local de trabalho.

R 99: Readaptação Profissional (Deficiência), 1955

C. 111 e R. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

C. 158: Cessação do Contrato de Trabalho, 1982

C. 159 e R. 168: Readaptação Profissional e Emprego (Pessoas com Deficiência), de 1983

Gestão da Deficiência no Local de Trabalho, Código de Práticas da OIT

→ **Consultar igualmente** Acção positiva; Diversidade no local de trabalho

Trabalhadores economicamente dependentes

O conceito de trabalhador economicamente dependente surgiu da necessidade de conferir uma maior protecção aos trabalhadores e trabalhadoras cuja fonte de rendimento depende, maioritariamente ou exclusivamente, do beneficiário da actividade, embora não estejam num emprego formal a tempo inteiro. Como tal, situa-se entre os dois conceitos estabelecidos de emprego por conta de outrem e de emprego por conta própria; todavia, os trabalhadores economicamente dependentes estão mais próximos dos trabalhadores por conta de outrem do que dos trabalhadores autónomos ou independentes, devido ao seu vínculo a um “empregador” principal, apesar de não se encontrarem formalmente empregados. A sua situação assemelham-se, frequentemente, em diversos aspectos, à dos trabalhadores por conta de outrem: podem trabalhar em instalações do “empregador” e/ou utilizar o seu equipamento, podem desempenhar tarefas semelhantes às dos trabalhadores em funções, ou dos trabalhadores/as a tempo inteiro que substituíram com base num sistema de subcontratação (outsourcing). Contudo, normalmente, estes trabalhadores não beneficiam da protecção que é concedida aos outros trabalhadores e trabalhadoras em matéria de saúde e segurança, duração de trabalho, protecção da maternidade, nem de disposições que lhes permitam cumprir as suas responsabilidades familiares, nem do direito à não discriminação.

A 91ª sessão da OIT (2003), que abordou o tema da relação de trabalho, reconheceu que, no quadro da Agenda de Trabalho Digno, todos os trabalhadores, independentemente do seu estatuto no emprego, devem trabalhar em condições decentes e dignas. Este reconhecimento levou, em 2006, à decisão de adoptar uma nova norma sobre a relação de trabalho. A Reco-

mendação N° 198 enfrenta este desafio. O reconhecimento de que as mulheres trabalhadoras são provavelmente, entre os trabalhadores deste grupo, as mais afectadas por relações de emprego incertas ou ambíguas, bem como pela consequente ausência ou deficiente protecção social, obrigou os Estados Membros, na política nacional, a tratar nessas situações da dimensão do género, através de políticas claras sobre igualdade de género e de uma aplicação mais efectiva das leis pertinentes.

R 198: Relações de Trabalho, 2006

- **Consultar igualmente** Trabalho atípico; Trabalho clandestino; Relação de trabalho; Trabalho no domicílio; Trabalhadores por conta própria;

Trabalhadores do serviço doméstico

O trabalho doméstico engloba todo o trabalho de casa e jardinagem realizado por trabalhadores e trabalhadoras, que podem ou não ser membros da família, de modo a facilitar a vida doméstica e a satisfazer necessidades pessoais. A grande maioria de trabalhadores do serviço doméstico é formada por mulheres e, cada vez mais, por mulheres migrantes. Muitas são meninas; por exemplo, na Tanzânia, o recrutamento de meninas oriundas de zonas rurais, com idade inferior a 14 anos, para trabalharem como empregadas domésticas nas cidades, constitui uma preocupação para a OIT/IPEC (OIT, SEAPAT, 1998).

Os trabalhadores e as trabalhadoras que se ocupam da limpeza de edifícios públicos e privados não são classificados como trabalhadores do serviço doméstico. As *au pairs* e as governantas contratadas através de agências encontram-se abrangidas pela Convenção N° 181 e pela Recomendação N° 188 sobre as agências de emprego privadas.

O trabalho doméstico pode ser realizado a tempo completo (incluindo ou não residência no domicílio do empregador), a tempo parcial, ou numa base ocasional, remunerado à hora. Embora, na maior parte dos casos, as tarefas desempenhadas sejam iguais às desempenhadas no trabalho doméstico realizado por membros da família, a relação é de trabalho, mesmo se poucos países possuem algum tipo de quadro regulamentar para o trabalho de serviço doméstico. Muitos possuem regulamentações de trabalho especiais

e sistemas de segurança social para os trabalhadores e trabalhadoras do serviço doméstico. Em princípio, a remuneração e as prestações sociais, tais como, pensões de reforma, licença de maternidade e baixa por doença, descanso semanal e férias remuneradas, têm de ser concedidas de acordo com a lei nacional. A remuneração deve ser proporcional à quantidade e ao tipo de trabalho, podendo ser paga mensalmente, à semana ou ao dia; a remuneração dos trabalhadores e trabalhadoras migrantes deve ser igual à dos trabalhadores locais. Na prática, as regulamentações especiais de trabalho contêm numerosas excepções que lhes são menos favoráveis. A invisibilidade do trabalho doméstico torna-o difícil de regulamentar, embora muitas administrações do trabalho tenham alargado a sua intervenção nesta área do mundo do trabalho.

Geralmente, os trabalhadores e as trabalhadoras do serviço doméstico enfrentam múltiplos problemas: longas horas de trabalho; cargas de trabalho pesadas; salários baixos; exclusão dos sistemas de saúde e de subsídios pecuniários, ou da protecção contra o despedimento em caso de maternidade; falta de controlo pelas autoridades responsáveis pela inspecção no trabalho e de aplicação da lei; fraca posição em matéria de negociação colectiva; e um elevado nível de controlo por parte do empregador. Os trabalhadores e as trabalhadoras do serviço doméstico residentes enfrentam problemas adicionais de isolamento, dificuldade de organização, um estilo de vida arregimentado, condições de alojamento pobres, alimentação insuficiente e falta de privacidade. A violência no trabalho, quer física quer psicológica, é também um risco no trabalho comum com o qual os trabalhadores do serviço doméstico estão confrontados.

Algumas convenções da OIT contêm disposições que incluem ou excluem explicitamente os trabalhadores do serviço doméstico do seu âmbito, mas nenhuma Convenção trata especificamente dos trabalhadores do serviço doméstico. Em geral, as normas da OIT aplicáveis a outras categorias de trabalhadores aplicam-se igualmente aos trabalhadores do serviço doméstico. Isto é válido em particular no que concerne aos seus direitos à igualdade de oportunidades e de tratamento, ao direito de organização e de negociação colectiva, seguro de saúde e ao cumprimento da idade mínima de admissão ao emprego. Outras convenções contêm cláusulas de flexibilidade que permitem que aos países que as ratificam excluir categorias específicas de trabalhadores ou estabelecimentos; isto aplica-se, por exemplo, às disposições sobre o desemprego dos trabalhadores do serviço domésticos e às restrições relativas ao trabalho nocturno de jovens.

O trabalho doméstico é distinto do trabalho no domicílio, não sendo abrangido pela Convenção sobre o Trabalho no Domicílio, 1996 (Nº 177).

C. 95 e R. 85: Protecção do Salário, 1949

C. 100 e R.90: Igualdade de remuneração, 1951

C. 103: Protecção da Maternidade (Revista) e R95: Protecção da Maternidade, 1952

C. 175: Trabalho a Tempo Parcial, 1994

C. 181 e R. 188: Agências de Emprego Privadas

C. 183 e R. 191: Protecção da Maternidade, de 2000

R 198: Relação de Trabalho, 2006

- **Consultar igualmente** Princípios e direitos fundamentais no trabalho; Protecção da maternidade; Trabalhadores migrantes; Protecção social; Segurança social; Violência no trabalho com base no sexo; Horário de trabalho

Trabalhadores migrantes

Os trabalhadores migrantes são pessoas que se deslocam de um país para outro no intuito de procurar um emprego que não seja por conta própria. Os instrumentos da OIT sobre os trabalhadores migrantes não se aplicam: aos trabalhadores fronteiriços; às entradas de curto prazo de membros de profissões liberais e de artes performativas; aos marítimos; às pessoas que entram num país especificamente para fins de formação ou de educação; aos trabalhadores de organizações ou empresas que operam no território de um país no qual foram admitidos temporariamente a pedido do seu empregador para exercer tarefas ou funções por tempo limitado ou definido e a quem é exigido que saiam do país assim que as suas tarefas ou funções estejam terminadas.

Todos os trabalhadores migrantes, independentemente do sexo ou de outras características pessoais, devem ter direito a um tratamento não menos favorável do que o que é aplicado aos trabalhadores nacionais, no que respeita, entre outras coisas:

- à remuneração (incluindo abonos de família);
- à duração de trabalho;

- a acordos sobre as horas suplementares;
- a férias remuneradas;
- às restrições sobre trabalho no domicílio;
- à idade mínima de admissão ao emprego;
- à aprendizagem e formação;
- ao trabalho de mulheres e ao trabalho de jovens;
- às actividades sindicais;
- à participação na negociação colectiva e ao gozo das vantagens dela decorrentes:
- ao alojamento e à segurança social.

Devido ao elevado e persistente desemprego, muitos países introduziram políticas para reduzir o número de imigrantes, estando actualmente confrontados com o problema dos trabalhadores migrantes que se encontram em situação irregular e/ou a trabalhar ilegalmente. Embora as estatísticas não sejam claras, pressupõe-se que um elevado número destes trabalhadores são mulheres. As políticas de imigração cegas ao género nos países de destino podem ter efeitos desproporcionadamente negativos sobre as mulheres migrantes, colocando-as numa posição de alto risco de trabalho irregular e de deportação.

As mulheres trabalhadoras migrantes tendem a ocupar um leque limitado de profissões, incluindo o trabalho manual na agricultura, nas fábricas ou nas ZFIE, mas sobretudo em empregos relacionados com papéis femininos estereotipados, como assistentes sociais, enfermeiras, empregadas domésticas e trabalhadoras não qualificadas nas indústrias de restauração, hotelaria e entretenimento. Devido à natureza do trabalho que realizam, as mulheres e meninas podem ser alvos particularmente vulneráveis quando são contratadas para trabalhar fora do seu país de origem. Podem ser sujeitas a exploração e abusos, não apenas pelo facto de estarem fora da protecção legal do seu país de origem, mas também porque ocupam empregos deficientemente protegidos pela legislação social. A sua situação, muitas vezes, torna-se ainda pior devido a falta de autonomia e à forte relação de subordinação que são típicas destes trabalhos. Podem ser objecto de violência baseada no género e de abusos sexuais, principalmente se estão a trabalhar como empregadas domésticas ou prostitutas. Acresce que estas mulheres são habitualmente jovens, pobres e estão longe das suas famílias, que deixaram nos seus países de origem. Não falam a língua do país de acolhimento e não têm consciência de que têm direitos que estão a ser infringidos e, na maioria dos

casos, não sabem onde procurar ajuda. Na pior das hipóteses, podem ser vítimas de práticas de recrutamento e emprego coercivos ou de tráfico de seres humanos. As mulheres jovens e as meninas são as que correm riscos mais elevados de serem traficadas para fins comerciais de exploração sexual.

A maioria das disposições de protecção da OIT sobre trabalhadores migrantes aplicam-se aos imigrantes que foram admitidos no território de um Estado membro de modo regular. A Convenção N° 97, por exemplo, convida os Estados a aplicar um tratamento sem discriminação com base no sexo aos imigrantes que se encontrem legalmente no seu território. A Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares), de 1975 (N° 143), foi a primeira tentativa da comunidade internacional para lidar com os problemas resultantes das migrações clandestinas e do trabalho ilegal de migrantes. Esse instrumento, entre outras coisas:

- impõe a obrigação geral de respeitar os direitos humanos fundamentais de todos os trabalhadores migrantes, quer tenham entrado regularmente no país quer não;
- convida todos os Estados membros a garantir a igualdade de tratamento no que respeita às condições de trabalho de todos os trabalhadores migrantes que desempenhem a mesma actividade, quaisquer que sejam as condições particulares do seu emprego. (Art. 12 (g));
- garante vários direitos decorrentes de empregos anteriores (em matéria de remuneração, segurança social e outras vantagens), de modo a assegurar que os trabalhadores migrantes empregados ilegalmente não sejam privados dos seus direitos relativamente ao trabalho efectivamente desempenhado;
- concede o direito de recurso aos trabalhadores migrantes;
- convida os Estados membros a suprimirem os movimentos clandestinos de migrantes com fins de emprego e emprego ilegal e a sancionarem os organizadores de movimentos ilícitos ou clandestinos de migrantes com fins de emprego, bem como aqueles que empregarem trabalhadores que tenham migrado em condições ilegais.

Esta Convenção não estabelece nenhuma obrigação específica sobre o combate à exploração de mulheres trabalhadoras migrantes. Contudo, as trabalhadoras migrantes que se encontrem em situação irregular, incluindo as vítimas de tráfico, estão efectivamente protegidas pela Convenção N° 29 sobre trabalho forçado.

C. 29: Trabalho forçado, 1930

C. 97 e R. 86: Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949

*C. 143: Trabalhadores Migrantes (Disposições complementares), 1975,
e R 151: Trabalhadores Migrantes, 1975*

*Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho,
1998*

→ **Consultar igualmente** Trabalho clandestino; Trabalho forçado;
Tráfico de seres humanos

Trabalhadores de plantações

Uma plantação é uma grande propriedade, onde são produzidas colheitas para fins comerciais, muitas vezes destinadas à exportação. As mulheres trabalhadoras constituem um componente importante da mão-de-obra das plantações, cujos direitos estão assegurados na Convenção sobre Plantações, de 1958 (Nº 110).

De acordo com a Convenção Nº 183, de 2000, as trabalhadoras das plantações, como as outras trabalhadoras, devem ter direito a licença de maternidade. O período de licença de maternidade deve ser de, pelo menos, 12 semanas, devendo não menos de seis semanas de licença ser gozadas após o nascimento da criança. Deve ser possível alargar o período da licença, quando o parto ocorrer mais tarde do que o previsto, bem como no caso de doença. Pode haver um período de garantia para a licença de maternidade, que não deve exceder um total de 150 dias de trabalho com o mesmo empregador durante os 12 meses anteriores ao nascimento.

A mulher grávida não deve ser obrigada a realizar qualquer tipo de trabalho que possa ser prejudicial à sua saúde. Devem ser fornecidas prestações pecuniárias destinadas a assegurar o pleno e saudável sustento da mãe e da criança. À semelhança das outras trabalhadoras, as prestações médicas devem incluir cuidados pré-natais, de parto e pós-natais, bem como cuidados hospitalares, quando necessário.

A mulher que trabalhe em plantações não deve ser despedida por estar grávida, em licença de maternidade, ou a amamentar e deve ter o direito de interromper o seu trabalho para amamentar o seu filho ou filha.

C. 110: Plantações, 1958 (e Protocolo, 1982)

R. 110: Plantações, 1958

- **Consultar igualmente** Agricultores e outros trabalhadores agrícolas; Produtos químicos; Trabalhadoras lactantes; Despedimento; Protecção da maternidade; Licença de maternidade

Trabalhadores por conta própria

Em todos os sistemas jurídicos um trabalhador por conta própria é um trabalhador que trabalha com independência em relação a um empregador, contrariamente a um trabalhador por conta de outrem ou trabalhador subordinado ou dependente. Os trabalhadores por conta própria (igualmente conhecidos como freelancers ou independentes) fornecem serviços, mediante acordos contratuais, em troca de um pagamento, sem qualquer vínculo de subordinação em relação à outra parte no contrato. A categoria de trabalhadores por conta própria pode ainda dividir-se em trabalhadores por conta própria com trabalhadores ao seu serviço (aqueles que são empregadores ou empreendedores), trabalhadores por conta própria sem trabalhadores (trabalhadores independentes ou comerciantes em nome individual), e membros de cooperativas de produtores.

Os indicadores para determinar se o emprego pode ser considerado como por conta própria variam entre os sistemas jurídicos, mas a primazia das circunstâncias do acordo contratual é uma norma comum. Alguns Estados Membros utilizam uma presunção, geralmente elidível, de que todas as relações que envolvem o trabalho de uma pessoa para outra em troca de remuneração são relações de trabalho, mas as partes podem apresentar indícios que provem que, pelo contrário, são trabalhadores por conta própria. A Recomendação Nº 198 sobre a Relação de Trabalho estabelece que as políticas nacionais devem fornecer orientações aos empregadores e trabalhadores sobre a maneira de estabelecerem, entre outras coisas, a distinção entre trabalhadores subordinados e trabalhadores por conta própria.

Na prática, nem sempre é fácil distinguir o trabalho por conta própria de uma relação de trabalho dissimulada ou encoberta. A fim de evitar as obrigações legais ligadas ao emprego, uma genuína relação de trabalho pode ser camuflada como “trabalho por conta própria”, embora o trabalhador ou tra-

balhadora seja de facto dependente (como é o caso de alguns trabalhadores/as no domicílio, que são na maioria mulheres). Este trabalho dissimulado deve ser regido pela lei aplicável à "verdadeira" relação de trabalho.

Os trabalhadores por conta própria são autónomos em relação às contribuições para a segurança social. Na prática, esta situação significa frequentemente que estes trabalhadores e as trabalhadoras estão menos protegidos pelos sistemas de segurança social.

Encontram-se trabalhadores por conta própria num vasto leque de profissões. Uma incidência relativamente elevada de emprego por conta própria é uma característica de muitos países em desenvolvimento. Em todo o mundo, um número cada vez mais elevado de mulheres trabalham por conta própria, e são actualmente maioritárias em algumas categorias de trabalhadores por conta própria. Existem inúmeras razões para este estado de coisas. Algumas são "negativas", incluindo o fenómeno do "tecto de vidro" (consultar a pág. 94), o fosso salarial de género, a dificuldade de acesso ao emprego (bem remunerado) e a necessidade de conciliar as actividades económicas com as responsabilidades familiares. Outras razões são possivelmente mais positivas, e incluem a influência do apoio dado por alguns governos ao empreendedorismo de mulheres.

Os trabalhadores e as trabalhadoras por conta própria devem gozar dos mesmos direitos fundamentais que os que trabalham por conta de outrem, embora, na prática, possa ser mais difícil para eles terem acesso a esses direitos, por causa da falta de representação e da dificuldade em se organizarem.

R 169: Política de Emprego (Disposições Complementares), 1984

C. 68: Promoção do Emprego e Protecção contra o Desemprego, 1988

R 198: Relação de Trabalho, 2006

- **Consultar igualmente** Acesso ao emprego; Cooperativas; Trabalhador/a; Trabalhadores independentes; Relação de trabalho; Igualdade de remuneração; Tecto de vidro; Trabalho no domicílio; Economia informal; Trabalhadoras idosas; Empreendedorismo de mulheres; Equilíbrio trabalho/ família

Trabalhadores a tempo parcial

Entende-se por trabalhador a tempo parcial uma pessoa empregada cuja duração normal de trabalho é inferior à dos trabalhadores a tempo completo, que se encontrem numa situação comparável, com o mesmo tipo de relação de emprego, ou com um tipo de trabalho similar, no mesmo sector de actividade. A transferência de um trabalhador ou trabalhadora a tempo completo para tempo parcial, ou vice-versa, deve ser voluntária, conforme preconiza a Recomendação N° 182 (Parágrafos 18-20; consultar igualmente a Recomendação N° 165, Parágrafo 21 (3)). Embora muitos países não definam o trabalho a tempo parcial, as leis ou regulamentações sobre aspectos específicos do emprego estabelecem frequentemente determinados requisitos de elegibilidade ou condições de qualificação, como ganhos mínimos ou um número mínimo de horas abaixo das quais os trabalhadores/as não têm direito a certas vantagens, nomeadamente a prestações de segurança social.

Muitos trabalhadores e trabalhadoras a termo trabalham a tempo parcial, mas os trabalhadores a tempo parcial também têm também, frequentemente, contratos de longa duração ou mesmo permanentes. Apesar de os postos de trabalho a tempo parcial terem muitas vezes más condições de trabalho, em alguns países, nomeadamente na Holanda, têm sido feitos progressos significativos no sentido da igualdade de tratamento dos trabalhadores a tempo parcial. No que concerne à flexibilidade da duração de trabalho, um desenvolvimento recente importante é a aquisição pelos indivíduos do direito de escolherem as suas horas de trabalho, que os Países Baixos e a Alemanha foram os primeiros a reconhecer.

Devem ser tomadas medidas, a todos os níveis, para garantir que os trabalhadores e trabalhadoras a tempo parcial beneficiam da mesma protecção que os trabalhadores a tempo completo, em situação comparável, no que respeita:

- à liberdade de associação e de negociação colectiva;
- à segurança e saúde no trabalho;
- à não discriminação

As políticas nacionais devem também ser concebidas e executadas de forma a assegurar que os trabalhadores a tempo parcial recebem tratamento equivalente ao dos trabalhadores e trabalhadoras comparáveis a tempo inteiro, no que concerne:

- à remuneração;
- à segurança no emprego;
- à protecção da maternidade;
- à segurança social obrigatória;
- às condições de trabalho, incluindo férias e licença por doença:

Uma das características mais significativas do trabalho a tempo parcial é a concentração nele de mulheres. Muitas dessas mulheres auferem baixos salários, não gozam de protecção social nem de prestações, e têm poucas perspectivas de melhorar a sua situação de emprego. Nos últimos anos, foi criado um grande número de postos de trabalho a tempo parcial, que são mais facilmente aceites por mulheres do que por homens. Estes postos de trabalho são, porém, frequentemente precários, e não oferecem um rendimento independente suficiente, nem a aplicação da legislação do trabalho ou a protecção da segurança social. A concessão menos favorável de oportunidades e tratamento a trabalhadores/as a tempo parcial relativamente a trabalhadores/as a tempo completo, por exemplo, em termos de salários, de benefícios concedidos pela empresa, de protecção social, de progressão na carreira, de formação profissional em serviço, e de acesso a sindicatos, constitui uma forma de discriminação indirecta contra eles.

As mulheres nem sempre aceitam o trabalho a tempo parcial como uma escolha deliberada; mas podem sentir-se forçadas a fazê-lo, por causa do duplo fardo do trabalho no emprego e na família, e porque o trabalho a tempo completo não está disponível. Disposições de licença parental para pais e mães, instalações suficientes para cuidados a crianças e condições de trabalho mais flexíveis, constituem, por isso, opções desejáveis para promover a igualdade de género no emprego para os trabalhadores e trabalhadoras a tempo parcial. As disposições da Recomendação N° 165 (Parágrafo 21) têm como objectivo regular os termos e as condições com base nos quais os trabalhadores a tempo parcial, temporários e no domicílio são empregados, bem como proteger a sua segurança no emprego, o que deriva do reconhecimento de que, em larga medida, são os trabalhadores com responsabilidades familiares que aceitam o trabalho a tempo parcial ou outras formas atípicas de trabalho. Esses termos e condições devem ser, na medida do possível, equivalentes aos dos trabalhadores permanentes e a tempo completo; em casos apropriados, os seus direitos podem ser calculados numa base pro-rata;

R 165: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

C. 175 e R. 182: Trabalhadores a Tempo Parcial, 1994

R 191: Protecção da Maternidade, 2000

R 198: Relação de Trabalho, 2006

- **Consultar igualmente** Trabalho atípico; Trabalho ocasional; Serviços e facilidades para cuidados a crianças e famílias; Responsabilidades familiares, trabalhadores com; Trabalho precário; Professores

Trabalhadores rurais

- **Consultar** Trabalhadores agrícolas e agricultores

Trabalho à distância

O trabalho à distância não tem o mesmo âmbito que o trabalho no sector das TIC, embora tenha emergido como um sector importante do desenvolvimento das TIC, dado que a inovação nas telecomunicações tornou este trabalho muito mais rápido e barato para transferir dados além-fronteiras, dependendo grandemente da utilização de computadores. O trabalho à distância faz parte da crescente flexibilização do mercado de trabalho, no qual os empregos a tempo completo, perdidos pela computadorização e automatização de alguns sectores, são substituídos por empregos flexíveis, a tempo parcial, frequentemente a partir de casa, que podem ser realizados em qualquer lugar - e não necessariamente no país do cliente - durante 24 horas por dia. O trabalho à distância é um sector em muito rápido crescimento, que se tem mostrado atractivo para as trabalhadoras dos países industrializados e dos países em desenvolvimento.

O trabalho à distância está a criar oportunidades para as mulheres instruídas, de países em desenvolvimento e de países distantes das economias de mercado avançadas, de encontrarem emprego no processamento de dados e em centros de facturação de cartões de crédito e de atendimento telefónico. Os empregos ligados à “economia de informação” foram considerados uma janela de oportunidades para a igualdade de tratamento e de oportunidades para as mulheres, tendo em conta o facto de não trazerem consigo a bagagem de estereótipos históricos baseados no género. Apesar disso, as mulheres trabalhadoras ainda continuam sub-representadas na economia de informação, e tendem a ocupar postos menos qualificados, por exemplo,

como processadoras de dados e como pessoal de centros de atendimento telefónico, em vez de programadoras informáticas.

O teletrabalho pode ser definido como o “trabalho à distância facilitado pelas tecnologias de informação e comunicação”. Os teletrabalhadores podem trabalhar a partir de casa ou num grupo situado num mesmo local remoto, como um centro de atendimento telefónico. Estas características têm alguns benefícios óbvios para as mulheres, e neste tipo de trabalho a mão-de-obra é predominantemente feminina (OIT, 2002b,pág. 127). Na Índia, por exemplo, onde o teletrabalho tem crescido muito rapidamente, algumas mulheres trabalham a partir de casa, especialmente onde os serviços de acolhimento de crianças não existem ou são inadequados, enquanto outras mulheres preferem trabalhar em centros de atendimento telefónico, por considerarem esse tipo de trabalho como um empoderamento. O trabalho nos centros de atendimento telefónico tem feito também diminuir o fosso económico de género, e possibilitou a algumas mulheres jovens adiar o casamento (Basi, de 2006 e Coyle, de 2006). Contudo, existem preocupações acerca das implicações na saúde relacionadas com o stress do trabalho repetitivo em ambientes de trabalho de elevada pressão. Há igualmente obstáculos óbvios à associação e à organização dos trabalhadores à distância, nomeadamente dos que trabalham a partir de casa.

Embora a OIT não tenha ainda normas que tratem explicitamente do trabalho à distância, as normas sobre trabalho no domicílio, trabalho nocturno e trabalho a tempo parcial são aplicáveis aos diferentes tipos de trabalho à distância. Devem ser tomadas medidas para assegurar que os trabalhadores e as trabalhadoras à distância beneficiam da igualdade de tratamento e de condições comparáveis às dos trabalhadores a tempo completo, em relação:

- à protecção contra a discriminação;
- à protecção da maternidade;
- à remuneração;
- à protecção da segurança social obrigatória;
- ao acesso à formação;
- à saúde e segurança no trabalho (especialmente na utilização de computadores);
- às férias anuais remuneradas e aos feriados obrigatórios;
- ao direito de organização;
- à cessação do contrato de trabalho.

Na União Europeia, os parceiros sociais assinaram, em 2002, um acordo quadro sobre a regulamentação de teletrabalho, que abrange áreas como as condições de trabalho dos teletrabalhadores, a saúde e segurança, a formação e os direitos colectivos (Eurofund, 2007).

C. 171 e R. 178: Trabalho Nocturno, 1990

Protocolo, 1990, à C. 89 sobre o Trabalho Nocturno (Mulheres) (1948)

C. 175 e R. 182, Trabalho a Tempo Parcial, 1994

C. 177 e R. 184: Trabalho no Domicílio, 1996

R. 198: Relação de Trabalho, 2006

- **Consultar** Trabalho atípico; Computadores; Trabalho no domicílio; Trabalho nocturno; Trabalhadores a tempo parcial; Equilíbrio trabalho/família

Trabalho atípico

A categoria do trabalho atípico (igualmente conhecido como trabalho não padronizado) abrange uma enorme e crescente série de formas de trabalho e de emprego, que se caracterizam pela flexibilidade (consultar Flexibilidade do trabalho) e pela reduzida segurança. Incluem o trabalho a tempo parcial, o trabalho ocasional e sazonal, a partilha do posto de trabalho (job sharing), os contratos a termo, o trabalho temporário, o trabalho a partir de casa, o trabalho à distância, o trabalho por conta própria e o trabalho não remunerado de cônjuges ou de familiares em pequenas empresas familiares. Estas formas de trabalho fogem à norma historicamente considerada como “típica” ou padronizada, nomeadamente, emprego a tempo inteiro e socialmente seguro, de duração ilimitada, com um único empregador, desempenhado nas instalações do empregador e com um rendimento regular garantido. Na realidade, a proliferação do trabalho atípico é de tal maneira significativa que é cada vez menos possível descrever o trabalho permanente e a tempo completo como a norma, e cada vez mais importante tratar as questões do acesso ao emprego, das condições de trabalho digno, da protecção social adequada e das oportunidades de organizar e de dar voz a toda a espécie de trabalhadores e trabalhadoras “atípicos”.

Muito do trabalho atípico é informal e possui pouca ou nenhuma cobertura por parte dos sistemas da segurança social. Contudo, a regulamentação do trabalho atípico enfrenta um duplo obstáculo: a falta de regulamentação propriamente dita e a incapacidade das leis do trabalho tradicionais de se aplicarem eficazmente ao trabalho atípico (por exemplo, no caso dos direitos que exigem um período de garantia, que não são aplicáveis a muitos trabalhadores temporários).²¹ A tendência actual é reconhecer os direitos dos trabalhadores atípicos através (a) de regulamentação específica para este trabalho, estendendo e revendo as protecções existentes; e (b) introduzindo direitos à igualdade de tratamento para os trabalhadores atípicos. A Convenção N^o 183 é um exemplo recente nesse sentido (consultar Artigo 2 da Convenção).

Enquanto que os homens são sobre-representados nas relações de trabalho “típicas” ou “standard”, as mulheres sempre foram sobre-representadas nas formas atípicas de trabalho, principalmente como trabalhadoras a tempo parcial ou ocasionais. A incorporação das mulheres em larga escala no trabalho atípico na economia globalizada tem aspectos positivos e negativos. Por um lado, melhorou o estatuto social e económico de muitas mulheres, através do trabalho remunerado, e tornou mais fácil conciliar o trabalho fora de casa com o trabalho doméstico e com as responsabilidades familiares. Por outro lado, os tipos de trabalho disponíveis são muitas vezes de baixo nível, mal remunerados, e com más condições de trabalho; a falta de regulamentação relativa ao trabalho atípico dificulta a segurança no trabalho e a protecção social. As mulheres trabalhadoras também predominam em profissões e sectores onde existe uma elevada incidência de relações de trabalho pouco claras ou disfarçadas.

C. 183 e R. 191: Protecção de Maternidade, de 2000

- **Consultar igualmente** Trabalho ocasional; Relação de trabalho; Flexibilidade do trabalho; Globalização; Trabalho no domicílio; Economia informal; Mão-de-obra; Mercado de trabalho; Estatísticas do trabalho; Trabalho precário; Trabalho à distância; Protecção social; Desemprego

21 Um período/prazo de garantia ou de qualificação é um período durante o qual um/a trabalhador é obrigado a trabalhar antes de lhe ser atribuído pela lei um direito; por exemplo, o direito à protecção contra o despedimento injustificado tem um período de qualificação de, normalmente, um ano.

Trabalho clandestino

O trabalho clandestino ou emprego ilegal pode ser definido como uma ocupação primária ou secundária lucrativa e não ocasional que é desempenhada em violação de disposições estabelecidas na lei. Caracteriza-se especialmente pelo não cumprimento das normas do trabalho e das disposições da segurança social por parte da entidade empregadora. Em termos restritos, qualquer trabalho remunerado que não esteja protegido através de contribuições para o sistema de segurança social deve ser considerado clandestino. Contudo, existem diferentes pontos de vista sobre aquilo que constitui trabalho clandestino nos países desenvolvidos e em desenvolvimento, reflectindo a força e a eficácia das disposições legais pertinentes em cada país.

Muito do trabalho clandestino e ilegal é realizado na economia informal. No entanto, a ilegalidade não pode ser sempre equiparada a informalidade (Daza, 2005, p. 2). É mais provável o trabalho informal ser considerado trabalho clandestino ou “encoberto” nos países desenvolvidos do que na maior parte dos países em desenvolvimento, onde a maioria das pessoas pode viver em contextos sociais tradicionais e não ter mesmo consciência da legislação nacional, e onde, habitualmente, as actividades produtivas informais não são pensadas como ilegais (Daza, 2005, p. 3).

Um dos aspectos mais preocupantes do trabalho clandestino prende-se com o facto de estar cada vez mais ligado à migração irregular e frequentemente forçada. A migração ilegal por motivos de emprego não é uma situação nova, mas está a aumentar a um ritmo alarmante, estando cada vez mais ligada a actividades criminosas, como o tráfico de drogas e de seres humanos, à prostituição forçada e à exploração de pornografia. Muitos migrantes contraem elevadas dívidas com redes clandestinas (e geralmente criminosas), de modo a passarem as fronteiras, sendo posteriormente forçados a trabalhar de modo clandestino e ilegal em condições semelhantes à da escravatura, para pagarem as suas dívidas. Deste modo, o trabalho clandestino está muitas vezes relacionado com o trabalho forçado.

Embora as estatísticas não sejam totalmente claras, pressupõe-se que muitos trabalhadores clandestinos são mulheres. Por exemplo, o trabalho doméstico, o trabalho rural e o trabalho no domicílio, que são ocupações altamente feminizadas, são particularmente difíceis de regulamentar e, por conseguinte, susceptíveis de constituírem emprego clandestino. O trabalho clandestino na indústria do sexo afecta particularmente as mulheres e as crianças. Devem desenvolver-se esforços no sentido de garantir não apenas

que as contribuições para a segurança social são obrigatoriamente feitas em relação a cada trabalhador e trabalhadora em todos os sectores, mas também que a inspecção do trabalho e outras agências nacionais adequadas de monitorização são capazes de ajudar a erradicar as condições de trabalho abusivas às quais os trabalhadores clandestinos estão sujeitos, particularmente os migrantes que se encontram em situações de trabalho irregulares, e de assegurar que os trabalhadores e trabalhadoras beneficiam dos direitos reconhecidos.

C. 81: Inspeção do Trabalho, 1947

C. 97: Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949

R 86: Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949

C. 143: Trabalhadores Emigrantes (Disposições Complementares), 1975

C. 150: Administração do trabalho, 1978

R 198: Relação de Trabalho, 2006

- **Consultar igualmente** Trabalho infantil; Trabalho forçado; Trabalho no domicílio; Economia informal; Trabalhadores migrantes; Trabalhadores por conta própria; Tráfico de seres humanos

Trabalho digno

A eliminação da discriminação e a realização da igualdade substantiva são as traves mestras em que assenta o conceito do trabalho digno, cujo objectivo consiste em atingir um trabalho produtivo para mulheres e homens, realizado em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana (Hepple, 2001). O trabalho digno constitui actualmente um objectivo fundamental de toda a actividade da OIT. A expressão “trabalho digno” foi utilizada pela primeira vez pelo Director Geral da OIT, Juan Somavia, como título do seu relatório para a 87ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 1999. No Dia Internacional da Mulher (8 de Março) de 2006, o Director-Geral reiterou que “O Trabalho digno constrói-se com base no respeito pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho - incluindo a não discriminação”. O trabalho digno baseia-se num quadro de direitos e de responsabilidades no trabalho, que encoraja o respeito mútuo

e o diálogo e que restringe e se opõe à coação e à discriminação.

A OIT também considera o trabalho digno como um elemento essencial para o cumprimento dos Objectivos de Desenvolvimento do Milénio e para a erradicação da pobreza. Os preâmbulos de diversas Convenções e Recomendações mais recentes (desde 2002) apontam o trabalho digno como o principal objectivo da OIT.

A igualdade de género é fulcral para o trabalho digno. A OIT estima que seriam necessários pelo menos 400 milhões de empregos dignos em todo o mundo para satisfazer a procura das mulheres de trabalho digno (Elder, 2004, p.3). A agenda do Trabalho Digno é de natureza transversal e, por isso, eficazmente implementada através de intervenções institucionais e de política integrada e coordenada que abrangem os objectivos estratégicos da OIT - promoção dos direitos fundamentais, criação de emprego, protecção social e diálogo social. Uma abordagem integrada da igualdade de género e do trabalho digno faz parte deste quadro conceptual. Significa, por exemplo, aumentar a igualdade de oportunidades de emprego, através de medidas que tenham também como objectivo melhorar o acesso das mulheres à educação, à formação de competências e aos cuidados de saúde, promovendo ao mesmo tempo uma partilha mais igual do trabalho não remunerado e fomentando medidas de equilíbrio trabalho/família, relacionadas com o tempo de trabalho, políticas de licenças, cuidados a crianças e outros serviços às famílias e facilidades destinadas a homens e mulheres trabalhadores com responsabilidades familiares.

- **Consultar igualmente** Igualdade de género; Objectivos de Desenvolvimento do Milénio
- **Consultar** Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho

Trabalho escravo

- **Consultar** Trabalho Forçado

Trabalho forçado

O trabalho forçado pode ser definido como o trabalho ou serviço que é exigido sob ameaça de qualquer castigo (incluindo o não pagamento de salários, o despedimento e a violência ou ameaça de violência) e que é executado involuntariamente (OIT, 2005b, pág. 5). Trata-se de uma grave violação dos direitos humanos e de uma restrição da liberdade humana. O trabalho escravo (na servidão por dívidas) constitui uma forma específica de trabalho forçado, na qual os trabalhadores e por vezes toda a sua famílias, são obrigados a trabalhar para um empregador ou contratante de trabalho, de modo a pagar empréstimos, adiantamentos de salários ou outras obrigações, e, como resultado, recebem um pagamento mínimo ou inexistente e perdem a sua liberdade de movimentos ou de mudar de empregador. Esta situação é particularmente prevalente em alguns países da Ásia Meridional e da América Latina (embora não se limite a estes países).

Desde 2005, que a estimativa global da OIT relativamente ao número total de homens, mulheres e crianças que se encontram numa situação duradoura de trabalho forçado, no sentido das Convenções Nº 29 e 105 sobre o trabalho forçado, é no mínimo de 12.3 milhões. As actividades económicas nas quais as pessoas são forçadas a trabalhar incluem a agricultura, o serviço doméstico, a exploração sexual e a construção. O trabalho escravo é praticado numa vasta gama de actividades, incluindo a agricultura, o trabalho realizado em fornos de tijolos e pedreiras, o fabrico de carpetes, a indústria de fósforos e a pirotecnia, o artesanato em prata, latão e pedras preciosas. Cerca de 56 por cento das pessoas envolvidas na exploração económica forçada são mulheres e meninas; na exploração sexual forçada para fins comerciais, a percentagem é de 98 por cento (OIT, 2005b, pág. 15). Inquietante é a emergência de novas formas de trabalho forçado, como o tráfico de seres humanos, o rapto e o alistamento de crianças, quer em exércitos apoiados pelo governo quer em exércitos rebeldes, a par de formas mais antigas, como a servidão por dívidas (OIT, 2001b). Actualmente, cerca de quatro quintos do trabalho forçado é imposto por agentes privados, em vez de directamente pelos Estados, embora existam ainda alguns Estados, nomeadamente a Birmânia, que obrigam à prática do trabalho forçado para os seus próprios fins.

Seguem-se algumas formas através das quais as pessoas se tornam vítimas do trabalho forçado contemporâneo:

- estatuto de escravo ou de servo decorrente de nascimento ou ascendência;

- rapto ou venda de uma pessoa;
- reclusão física na localização do trabalho;
- endividamento induzido por falsificação de contas, dívidas impagáveis contraídas com agentes de recrutamento ou de emigração ilegais, pagamento inferior ou não pagamento de salários, cobrança excessiva pela alimentação ou alojamento, e outros meios;
- fraudes sobre a natureza e as condições de trabalho prometidas a trabalhadores migrantes;
- ameaças de violência (incluindo violência sexual), ou outras sanções contra os trabalhadores forçados e/ou as suas familiares, quer no lugar do trabalho quer no seu país natal ou região;
- retenção de documentos de identificação e ameaças de denúncia às autoridades, tornando os trabalhadores migrantes particularmente vulneráveis à coacção.

As mulheres e as crianças são particularmente vulneráveis ao trabalho forçado, através do tráfico para trabalho ou exploração sexual,²² mas também através da servidão por dívidas, em que mulheres e crianças são, muitas vezes, forçadas pelo chefe de família masculino. Contudo, há algumas provas do aumento da servidão directa de mulheres, embora estas possam não ter necessariamente assumido a dívida por sua livre e espontânea vontade.²³ As formas mais antigas do trabalho forçado têm vindo a evoluir de forma a abranger outros sectores de trabalho e novos grupos da população, particularmente as mulheres e os trabalhadores migrantes. O trabalho doméstico forçado constitui uma área problemática, afectando maioritariamente mulheres e meninas; os trabalhadores domésticos migrantes –que são na sua maioria mulheres - podem ser obrigados a entregar os seus documentos de identificação ao agregado familiar que as emprega, tornando-as vulneráveis ao trabalho forçado. A legislação laboral é raramente aplicada de um modo eficaz no sector do serviço doméstico.

A exploração sexual forçada para fins comerciais representa 11 por cento dos casos de todo o mundo, constituindo a forma dominante de trabalho forçado nas economias em transição (46 por cento) e nos países industrializados (55 por cento).

22 O movimento global contra o tráfico tem fomentado o conhecimento sobre o trabalho forçado e a luta contra o mesmo, embora o trabalho forçado não tenha a mesma extensão que o tráfico.

23 Para obter mais informação sobre os aspectos de género do trabalho escravo, queira consultar *A global alliance against forced labor*, pág. 32, caixa 2.1.

O trabalho forçado e a escravidão estão também intimamente ligados ao trabalho infantil (consultar pág. 36); aproximadamente entre 40 a 50 por cento das vítimas de trabalho forçado são crianças com idade inferior a 18 anos (OIT, 2005b, pág. 15, parágrafo 61).

O trabalho forçado deve ser tratado como um crime grave. Como estabelece claramente a Convenção N° 29, a utilização ilegal de trabalho forçado deve ser punida como infracção penal, e deve ser uma obrigação de qualquer membro que ratifique a Convenção assegurar que as sanções impostas pela lei são adequadas e rigorosamente aplicadas. Contudo, não são frequentemente intentadas acções judiciais contra o trabalho forçado, em parte devido à dificuldade em associar as infracções que o constituem às leis e regulamentos nacionais, e em parte pelo facto de ser clandestino e invisível. A linha que separa o trabalho forçado em sentido estritamente legal das condições de trabalho extremamente precárias é, por vezes, muito fina.

É igualmente importante tratar o trabalho forçado como uma distorção do mercado de trabalho, e conceber regulações do mercado de trabalho e políticas de emigração de maneira a reduzir o risco dos trabalhadores caírem na armadilha de situações de trabalho forçado. O trabalho forçado é, muitas vezes, o resultado de padrões de discriminação estabelecidos há muito tempo, incluindo de discriminação contra as mulheres. É necessária uma estratégia integrada, que combine a rigorosa aplicação da lei com medidas de prevenção e reabilitação através de uma abordagem baseada nos direitos.

C. 29: Trabalho forçado, 1930, e R. 35: Trabalho forçado (Imposição Indirecta), 1930

C. 105: Abolição do Trabalho Forçado, 1957

C. 169: Povos Indígenas e Tribais, 1989

C. 182 e R. 190: Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999

Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, 1998

→ **Consultar igualmente** Trabalho infantil; Exploração sexual para fins comerciais; Trabalhadores migrantes; Tráfico de seres humanos

Trabalho infantil

O trabalho infantil, como uma forma de trabalho a eliminar, não abrange todas as formas de emprego ou de trabalho efectuado por crianças com idade inferior a 18 anos, mas abrange todo o trabalho que é prejudicial à sua saúde, educação, bem-estar ou desenvolvimento. Os critérios gerais para definir o trabalho infantil incluem a idade da criança e a natureza do trabalho. Um dos princípios primordiais consiste em que o trabalho não deve interferir com a educação nem com o pleno desenvolvimento mental e físico da criança. A idade constitui um factor crucial, porque, até uma determinada idade, a principal ocupação das crianças deve ser obter formação e praticar outras actividades adequadas ao seu desenvolvimento saudável, incluindo brincar. As crianças são afectadas pelo trabalho de forma diferente e mais intensa do que os adultos, sendo que quanto mais jovem for a criança, maior será a sua vulnerabilidade. Outros critérios importantes prendem-se com a natureza perigosa do trabalho e com as condições em que este é realizado.

A OIT estima que aproximadamente 218 milhões de crianças estão envolvidas em trabalho infantil, 127 milhões dessas crianças realizam trabalhos perigosos, enquanto mais de 8 milhões foram forçadas a entrar no trabalho como vítimas de tráfico de crianças, crianças-soldado, ou trabalhadores forçados, ou utilizadas em actividades ilícitas, como o tráfico de droga e a exploração sexual (OIT, 2006c, tabela 1.1).

O trabalho infantil está geralmente associado à pobreza e à discriminação. Trata-se de um problema que não apenas diz respeito aos direitos humanos da criança, mas que está também directamente relacionado com a discriminação de género, por causa da desigualdade de papéis entre os pais e as mães, uns prestadores de sustento e outras prestadoras de cuidados, bem como por causa das diferentes expectativas das meninas e dos rapazes no que concerne à sua educação e perspectivas de carreira. O trabalho infantil constitui igualmente um problema de desenvolvimento de recursos humanos, na medida em que priva as mulheres e os homens de empregos que poderiam desempenhar de forma mais satisfatória do que as crianças, e impede os futuros adultos, homens e mulheres, de adquirirem competências e de exercerem os seus direitos ao trabalho. Desta forma, impede igualmente o desenvolvimento de políticas e programas de emprego equitativo.

Desde a sua fundação, em 1919, que a OIT tem trabalhado no sentido da abolição do trabalho infantil. Com este fim foram adoptadas várias Convenções e Recomendações. A Convenção N^o 138, de 1973, estabelece que

nenhuma criança com idade inferior à idade de conclusão do ensino obrigatório (geralmente 15 anos) pode trabalhar em qualquer sector económico; por sua vez, a Convenção Nº 182, de 1999, defende a adopção de uma acção imediata contra as piores formas de trabalho infantil, como a utilização de qualquer menina ou rapaz com idade inferior a 18 anos em trabalho forçado, conflitos armados, prostituição, pornografia, ou em qualquer tipo de trabalho considerado a nível nacional como perigoso.

A acção nacional contra o trabalho infantil deve ter como objectivo a sua plena prevenção, bem como a retirada das crianças envolvidas e o fornecimento de alternativas. Deve ser aplicada uma estratégia integrada, faseada, definida no tempo e multisectorial, que abranja os seguintes passos:

- criar a consciencialização para o problema, a nível nacional, nas comunidades e nos locais de trabalho;
- realizar uma análise da situação, de modo a identificar problemas relacionados com o trabalho infantil no país;
- desenvolver e implementar políticas nacionais em matéria de prevenção e eliminação do trabalho infantil;
- fortalecer as organizações existentes e implementar os mecanismos institucionais necessários;
- incentivar uma ampla aliança entre parceiros com vista ao reconhecimento e à actuação contra o trabalho infantil;
- promover o desenvolvimento e a aplicação de legislação de protecção;
- apoiar a acção directa com (potenciais) crianças trabalhadoras;
- retirar as crianças das piores formas de trabalho infantil;
- replicar e expandir projectos de sucesso;
- integrar as questões relacionadas com o trabalho infantil nas políticas de desenvolvimento nacional e nas políticas socioeconómicas, designadamente nas relativas à redução da pobreza e à educação universal, bem como nos programas e orçamentos.

O trabalho infantil afecta as meninas e os rapazes de forma diferente. As meninas merecem especial atenção, porque a frequente discriminação de que são alvo faz com que fiquem especialmente vulneráveis à exploração, ao abuso e à negação dos seus direitos. As meninas têm maiores probabilidades:

- de começar a trabalhar mais cedo;
- de receber uma remuneração inferior pelo mesmo tipo de trabalho;

- de se concentrarem em sectores ou áreas mais mal pagas e com uma carga horária superior;
- de trabalhar em sectores encobertos e que não se encontram regulamentados, como o trabalho familiar ou o serviço doméstico não remunerado, o que as torna mais vulneráveis a exploração e a abusos;
- de ser objecto de abusos sexuais, físicos e emocionais;
- de ser objecto de tráfico humano, nomeadamente para fins de exploração sexual comercial;
- de serem excluídas de qualquer escolaridade ou de educação para além do ensino básico;
- de serem responsáveis pelo trabalho doméstico;
- de terem que suportar o triplo fardo do trabalho doméstico, do trabalho escolar e do trabalho económico;

A Convenção N^o 182 e a Recomendação N^o 190, de 1999, relativas à interdição das piores formas de trabalho infantil e à acção imediata com vista à sua eliminação, realçam particularmente a necessidade de “ter em conta a situação especial das meninas”. Alguns métodos para e efeito podem ser:

- colocar a ênfase explicitamente nas meninas, como grupo alvo, em quaisquer planos ou programas de acção directa, que tenham como objectivo a eliminação do trabalho infantil;
- concentrar-se nos sectores económicos onde se encontram muitas meninas (por exemplo, a prostituição, o trabalho doméstico, a agricultura e a indústria transformadora);
- assegurar, sempre que possível, que os projectos que visem tornar os “rapazes a trabalhar visíveis” visem igualmente as “meninas a trabalhar invisíveis”;
- visar os mais pobres (por exemplo, os agregados familiares em que a mulher é a responsável única) e envolver as mães conjuntamente com os pais em projectos destinados a crianças trabalhadoras;
- reunir esforços no sentido de promover a educação das raparigas;
- mobilizar organizações de mulheres e activistas.

Os rapazes também são vítimas de discriminação em certas situações. Constituem uma pequena maioria de crianças empregadas em trabalhos perigosos e utilizadas como crianças-soldado. Nos conflitos armados, as meninas tendem a ser forçadas a prestar serviços sexuais, mais do que a

tomar parte no combate propriamente dito. Não devem ser ignorados os casos minoritários de rapazes encontrados em profissões dominadas pelo sexo feminino, como o trabalho doméstico e a exploração sexual.

O ideal é que a perspectiva da igualdade de género seja, por conseguinte, integrada na análise do trabalho infantil e na implementação das medidas para o abolir. Isto significa identificar e avaliar as diferentes implicações para raparigas e rapazes de qualquer acção planeada e conceber acções (políticas, legislação e programas) tendo em conta essa avaliação.

C. 29: Trabalho forçado, 1930

C. 138 e R. 146: Idade Mínima, 1973

C. 143: Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares), 1975

C. 182 e R. 190: Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999

Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e o seu Acompanhamento, 1998

- **Consultar igualmente** Exploração sexual para fins comerciais; Trabalho forçado; Princípios e direitos fundamentais no trabalho; Trabalhadores migrantes; Tráfico de seres humanos

Trabalho marítimo

A Convenção da OIT sobre Trabalho Marítimo, de 2006, reconhece direitos alargados e protecção no trabalho a mais de 1.2 milhões de homens e mulheres que trabalham em navios em todo o mundo. Esta Convenção, que consolida e actualiza 66 normas internacionais do trabalho sobre trabalhadores marítimos, adoptadas ao longo dos últimos 80 anos, fixa os direitos dos trabalhadores marítimos ao trabalho digno numa vasta série de títulos, e tem como objectivo ser globalmente aplicável, facilmente compreensível, rapidamente actualizável e uniformemente executada.

Embora o trabalho marítimo seja tradicionalmente uma profissão predominantemente masculina, existem cada vez mais mulheres no ramo, pelo que a CTM fornece uma oportunidade para que assunções históricas, tendenciosamente masculinas, de muitas das normas anteriores sobre traba-

lhadores marítimos, sejam actualizadas e estendidas efectivamente aos trabalhadores de ambos os sexos.

A CTM contém disposições padrão sobre não discriminação (Art. III que tornam obrigatório o respeito pelas convenções fundamentais) e sobre igualdade de remuneração para trabalho de igual valor. Indica, também, no contexto do recrutamento e colocação de marítimos, que a recolha de dados sobre idade e sexo “só deve ser admissível para fins estatísticos, ou para utilização no quadro de um programa de prevenção da discriminação com base na idade ou no sexo” (Directrizes B1.4.1 - Directrizes organizacionais e operacionais, parágrafo 1 (e)). Além disso, a igualdade das disposições sobre segurança, protecção da saúde e outras condições de trabalho, está implícita e assenta no cumprimento obrigatório das convenções fundamentais contra a discriminação.

CTM: Trabalho Marítimo, 2006

P. 147 Protocolo, de 1996, à Convenção da Marinha Mercante (Normas Mínimas), 1976

Trabalho não-padronizado

→ **Consultar** Trabalho atípico

Trabalho não remunerado

Na perspectiva da OIT sobre trabalho, o trabalho não remunerado inclui todo o trabalho realizado na família e na comunidade, frequentemente ao mesmo tempo que o trabalho remunerado. Em grande medida, em resultado das recomendações da Plataforma de Acção de Pequim, que emergiu da Quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres (1995), existem actualmente directrizes internacionais para estimar o valor do trabalho não remunerado, as quais reconhecem que o trabalho não remunerado, na maior parte realizado por mulheres, tem um valor económico.

Contudo, continua a ser complexo estimar o valor do trabalho não remunerado. Os trabalhadores familiares não remunerados, a maior parte dos quais são mulheres e crianças, representam uma proporção elevada das pessoas

que trabalham na economia informal. O trabalho produtivo mas não remunerado continua a ser confundido com o trabalho doméstico. Enquanto estimativas do valor de alguns tipos de trabalho não remunerado, como, por exemplo, o trabalho realizado por membros da família contribuindo para uma empresa familiar, está incluído na contabilidade nacional de alguns países, isso é muito menos comum no que concerne ao trabalho não remunerado de cuidados à família, o qual é largamente invisível. Em alguns países, a divisão de género do trabalho doméstico não remunerado é mais desigual do que noutros.

Todavia, a valorização do trabalho não remunerado constitui um meio importante de reconhecer a contribuição económica, que passa habitualmente despercebida, das pessoas que o realizam. Quando o trabalho não remunerado é contabilizado, as diferenças nas contribuições calculadas dos homens, mulheres e crianças para a economia ou para os seus agregados familiares são reduzidas.

A Recomendação Nº 165 sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares recomenda (Parágrafo VII. 32) que as autoridades nacionais competentes promovam as acções públicas e privadas possíveis a fim de reduzirem os encargos resultantes das responsabilidades familiares dos trabalhadores, incluindo serviços de ajuda familiar e de cuidados domiciliários adequados e a preços acessíveis.

C. 111 e R. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

R. 165: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

- **Consultar** Trabalho atípico; Prestação de cuidados; Trabalho ocasional; Trabalho infantil; Divisão do trabalho; Actividade económica; Programas de emprego para a utilização intensiva de mão-de-obra; Igualdade de oportunidades e tratamento no emprego e profissão; Tarefas domésticas; Segregação profissional; Trabalhadoras idosas; Protecção social; Segurança social

Trabalho no domicílio

Os trabalhadores no domicílio são definidos na Classificação Internacional do Estatuto no Emprego, de 1993, como aqueles que trabalham para uma empresa, fornecendo bens ou serviços, mediante acordo prévio com essa empresa, e cujo local de trabalho não se situa dentro de qualquer estabelecimento da empresa (OIT, 2004a, pág. 11 e OIT, 1993a). A diferença entre um trabalhador no domicílio dependente e um trabalhador por conta própria independente, que opera a partir da sua própria casa, é determinada por uma vasta gama de factores nos diferentes sistemas jurídicos. A Recomendação N° 198 sobre a relação de trabalho enumera alguns desses factores, como a subordinação ou o pagamento periódico de uma remuneração.

As estatísticas oficiais sobre o trabalho no domicílio são escassas, porque na maioria dos países o trabalho com base no domicílio não tem sido reconhecido como uma forma distinta de emprego, tornando os trabalhadores no domicílio invisíveis nas estatísticas nacionais (OIT, 2003, pág. 88). Contudo, existem provas de que esta forma de trabalho se está a tornar cada vez mais comum, principalmente entre as mulheres, e que este crescimento é facilitado pelo crescente recurso à subcontratação e à externalização industrial (outsourcing) e pelo rápido alastramento das tecnologias de informação e de comunicação. O trabalho com base no domicílio constitui também uma estratégia das mulheres para conciliar o trabalho e as responsabilidades familiares.

Em alguns casos, principalmente nos países desenvolvidos, o trabalho com base no domicílio pode ser uma escolha positiva para as mulheres, podendo constituir um trabalho profissional e bem remunerado (embora ainda pouco protegido). Contudo, os estudos indicam que a grande maioria dos trabalhadores no domicílio são mulheres que auferem baixos rendimentos e que possuem baixas qualificações, especialmente mulheres com filhos pequenos (cerca de 90 por cento da média mundial), pelo que a entrada no trabalho no domicílio é mais uma estratégia de sobrevivência do que uma opção de carreira. As mulheres portadoras de deficiência também estão desproporcionadamente representadas. Embora as mulheres trabalhadoras no domicílio possam beneficiar de independência na localização do seu trabalho e de flexibilidade de horário, há preocupações acerca das desvantagens associadas a este trabalho, que inclui longas horas de trabalho, remuneração baixa e irregular, acesso limitado à segurança social, à assistência e a benefícios similares, problemas de segurança e saúde e isolamento, conduzindo a dificuldades de facto de organização e negociação.

Na maioria dos países, o trabalho no domicílio está abrangido por regulamentação similar à de qualquer outra relação de trabalho, excepto no que concerne às horas de trabalho e aos intervalos, que estão fora do controlo do empregador. Contudo, o cumprimento da regulamentação é difícil de controlar e de fazer aplicar através das inspecções do trabalho, e, muitas vezes, o trabalho não é declarado pelo empregador nem pelos trabalhadores.

A Convenção e a Recomendação sobre Trabalho no Domicílio, de 1996 (Nº 177 e Nº 184), promovem a igualdade de tratamento entre os trabalhadores no domicílio e os outros trabalhadores por conta de outrem. As políticas nacionais sobre o trabalho no domicílio devem ser concebidas, implementadas e revistas periodicamente, de modo a promover, tanto quanto possível, a igualdade de tratamento entre os trabalhadores no domicílio e os outros trabalhadores, de forma a melhorar a situação dos trabalhadores no domicílio, particularmente no que concerne:

- à liberdade de associação;
- à protecção contra a discriminação;
- à igualdade de remuneração para trabalho de igual valor;
- aos feriados e férias anuais remuneradas e à licença paga por doença;
- à protecção da segurança social;
- à segurança e saúde no trabalho;
- à idade mínima e à protecção da maternidade;
- ao acesso à formação profissional e à progressão profissional/desenvolvimento da carreira.

C. 156 e R. 165: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

C. 177 e R. 184: Trabalho no Domicílio, 1996

R. 198: Relação de Trabalho, 2006

- **Consultar igualmente** Trabalho atípico; Protecção social; Computadores; Trabalhadores domésticos; Responsabilidades familiares, trabalhadores com; Trabalho à distância; Equilíbrio trabalho/família

Trabalho nocturno

A criação de normas da OIT sobre trabalho nocturno demonstra claramente a deslocação do conceito original de protecção das mulheres em relação a condições de trabalho excessivamente árduas, para a concepção de que uma protecção adequada em relação à natureza do trabalho que deve, em princípio, ser garantida a todos os trabalhadores, independentemente do sexo, reflectindo os princípios actuais de não discriminação no trabalho e de equidade de género. Cada vez mais se defende que, com excepção das normas e dos benefícios relacionados com a protecção da maternidade, todas as outras medidas especiais de protecção não servem os objectivos de igualdade de oportunidades e tratamento de mulheres e homens. Se algumas mulheres não suportam o trabalho nocturno da mesma maneira que os homens, isso não decorre de diferenças biológicas, mas da esgotante dupla tarefa do trabalho doméstico e do trabalho remunerado. Como tal, uma resposta mais estratégica e equitativa de género é promover a redistribuição do trabalho doméstico, por exemplo, pela via Convenção N° 156 sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares.

Consequentemente, a Convenção revista sobre Trabalho Nocturno (Mulheres), de 1948 (N° 89), foi substituída pela Convenção sobre Trabalho Nocturno, de 1990 (N° 171), e a Recomendação N° 178. Em 1990, foi igualmente adoptado um Protocolo que alarga a flexibilidade da Convenção N° 89.

De acordo com a Convenção N° 171, todos os trabalhadores, independentemente do sexo, que trabalhem durante a noite, devem ser protegidos por medidas específicas que incluem:

- a protecção da saúde (equipamentos de primeiros socorros, exames de saúde);
- a protecção da maternidade;
- serviços sociais;
- oportunidades de progressão profissional;
- compensação adicional (duração de trabalho, remuneração ou vantagens similares).

Estão isentos do âmbito desta Convenção os trabalhadores que trabalhem durante a noite na agricultura, na pecuária, na pesca, nos transportes marítimos e na navegação interna. A “noite” é actualmente definida como o

período de, pelo menos, sete horas consecutivas, compreendendo o intervalo entre a meia-noite e as 5 horas da manhã. Nas empresas agrícolas, o emprego de mulheres durante a noite deve ser regulamentado, de modo a assegurar que tenham um período de descanso não inferior a nove horas, que devem ser consecutivas.

Uma mulher que trabalhe durante a noite deve ser transferida para um trabalho diurno ou ver alargada a sua licença de maternidade, antes e após o nascimento, durante um período pelo menos de 16 semanas, oito das quais, no mínimo, devem ser gozadas antes da data prevista para o parto. Durante este período, a mulher:

- não pode ser despedida nem receber um pré-aviso de despedimento, excepto com base em motivos justificados não relacionados com a gravidez ou o parto;
- deve-lhe ser garantido um rendimento a um nível suficiente para o seu sustento e o do seu filho; e
- não deve perder os benefícios relacionados com a sua categoria, antiguidade e acesso à promoção que possam estar ligados ao seu posto de trabalho nocturno regular.

O trabalho por turnos tem efeitos potencialmente negativos sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores, especialmente se implicar trabalho durante a noite. Embora muitos dos efeitos negativos não sejam específicos de género, existe um risco de saúde específico das mulheres que trabalham por turnos durante a noite, que é a maior probabilidade de virem a sofrer de cancro da mama (OIT 2004e e a OIT, de 2004g).

C. 171 e R. 178: Trabalho Nocturno, 1990

P. 89: Protocolo, de 1990, à Convenção Revista do sobre o Trabalho Nocturno (Mulheres), 1948

C. 156 e R. 165: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

- **Consultar igualmente** Despedimento; Igualdade de género; Licença de maternidade; Responsabilidades familiares, trabalhadores com; Equilíbrio trabalho/família

Trabalho ocasional

Entende-se por trabalho ocasional o trabalho, sem uma duração fixa, que é realizado por trabalhadores/as que são chamados para trabalhar pelo empregador apenas se e quando são necessários. Podem trabalhar a tempo completo ou a tempo parcial, por períodos de duração variável. O trabalho ocasional está intimamente relacionado com o nível e as flutuações da quantidade de trabalho exigida, podendo os trabalhadores e as trabalhadoras ocasionais trabalhar apenas durante alguns dias ou ao longo de várias semanas seguidas. Quando existem, os contratos de trabalho podem estipular o número mínimo e máximo das horas de trabalho, bem como o período de pré-aviso que deve ser respeitado para exigir trabalho. Contudo, nos contratos a “zero horas”, os trabalhadores não têm direito a qualquer número mínimo de horas de trabalho, sendo obrigados a estar disponíveis, sem qualquer garantia de que serão convocados pelo empregador para trabalhar (OIT, 2004c).

Os trabalhadores e as trabalhadoras ocasionais diferem de outros trabalhadores não permanentes, na medida em que, com frequência, têm menos direitos e protecção. A falta de uma relação estável e regular com um empregador pode levar a que os/as trabalhadores/as ocasionais não sejam considerados como trabalhadores, mesmo quando há um contrato. Em outros casos, podem perder os seus direitos, quando esses direitos estão dependentes de um período de permanência no emprego, que, usualmente, é mais longo do que o seu período de trabalho ocasional. Os direitos decorrentes da lei ou do contrato dos trabalhadores e das trabalhadoras ocasionais são geralmente limitados ou inexistentes. Por exemplo, os trabalhadores e as trabalhadoras contratados a título ocasional podem ser excluídos da aplicação da Convenção sobre Cessação da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, de 1982 (Nº 158), por decisão de um Estado Membro, por força de cláusulas de excepção abertas aos Estados Membros após consulta dos parceiros sociais. Contudo, o Artigo 1 (3) da Convenção Nº 158 proíbe a utilização continuada de contratos de curta duração, cujo objectivo consista em evitar que o empregador seja obrigado a conceder determinados direitos aos trabalhadores ou trabalhadoras.

Muitos trabalhadores e trabalhadoras temporários podem ser considerados trabalhadores ocasionais. Embora alguns trabalhadores temporários, nomeadamente aqueles que trabalham para agências de emprego privadas, possam ter contratos a termo mais longos, os trabalhadores e as trabalhadoras temporários auferem, na generalidade, baixas remunerações e têm uma menor qualidade de emprego.

O trabalho ocasional e, particularmente, o trabalho ocasional sazonal, é realizado por pessoas de ambos os sexos e de todas as idades, incluindo muitas crianças, embora conforme acontece com outras formas de trabalho precário, as mulheres predominem. No sector agrícola, é habitual que as mulheres e as crianças acompanhem o homem chefe de família como ajudantes familiares não remunerados.

O Parágrafo 2 (a) da Recomendação Nº 131 sobre Prestações de Invalidez, Velhice e e Sobrevivência recomenda o gradual alargamento das prestações por invalidez e velhice às pessoas cujo emprego seja ocasional.

De acordo com a Convenção sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), de 1969 (Nº 129), os trabalhadores agrícolas ocasionais ou sazonais estão implicitamente abrangidos pelo conceito de “trabalhador por conta de outrem”, o que lhes confere o direito a beneficiar da inspecção do trabalho, tal como os trabalhadores permanentes a tempo completo. A Convenção Nº 169, sobre os direitos dos Povos Indígenas e Tribais, refere os trabalhadores ocasionais no Artigo 20.3:

As medidas tomadas devem incluir medidas para assegurar: (a) que os trabalhadores pertencentes aos povos acima referidos, incluindo os trabalhadores sazonais, ocasionais e migrantes na agricultura e em outras actividades, bem como os empregados por fornecedores de mão de obra, gozem da protecção concedida pela legislação e prática nacionais aos outros trabalhadores dessas categorias nos mesmos sectores e sejam plenamente informados dos seus direitos nos termos da legislação do trabalho e dos meios de recurso ao seu dispor.

A Recomendação Nº 165 sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, embora não mencione especificamente os trabalhadores ocasionais, refere os trabalhadores temporários e os trabalhadores no domicílio, muitos dos quais com responsabilidades familiares, afirmando que os seus termos e condições de emprego, incluindo a cobertura pela segurança social, devem ser, tanto quanto possível, equivalentes (pro rata) aos dos trabalhadores a tempo completo, permanentes, respectivamente (Parágrafo 21 (2)).

R 131: Prestações de Invalidez, Velhice e Sobrevivência, de 1967

C. 129 e 133: Inspeção do Trabalho (Agricultura), de 1969

R. 165: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, de 1981

C. 169: Povos Indígenas e Tribais, de 1989

→ **Consultar igualmente** Trabalho atípico; Discriminação; Trabalho a tempo parcial; Trabalho precário; Protecção social

Trabalho por turnos

→ **Consultar** Duração de trabalho; Trabalho noturno

Trabalho precário

O trabalho precário é caracterizado por uma combinação de factores:

- uma duração limitada ou uma elevada probabilidade de o trabalhador perder o emprego;
- pouca ou nenhuma oportunidade para os trabalhadores de controlarem as condições de trabalho;
- ausência de prestações ou de cobertura da segurança social;
- um rendimento baixo em conjunto com pobreza. (Rodgers, de 1989)

Em todo o mundo as mulheres estão mais frequentemente em situações de trabalho precário do que os homens, que têm maior probabilidade de ocuparem empregos permanentes, a tempo completo, regulares e melhor remunerados. É extremamente frequente encontrar mulheres em situações de “emprego temporário permanente” - caracterizado por sucessivos contratos a termo de curta duração, ou por contratos a termo com pequenos intervalos entre si. As mulheres também estão sobre-representadas entre os trabalhadores que trabalham a partir do domicílio, ocasionais e informais, e constituem a grande maioria dos trabalhadores familiares frequentemente sem remuneração.

As mulheres e os homens em trabalho precário estão protegidos em igualdade pelas Convenções que protegem os direitos e os princípios fundamentais no trabalho.

R 198: Relação de Trabalho, 2006

→ **Consultar igualmente** Trabalho atípico; Trabalho ocasional; Trabalho a tempo parcial; Protecção social

Trabalho sazonal

- **Consultar** Trabalho ocasional

Trabalho subterrâneo

- **Consultar** Minas

Teletrabalho

- **Consultar** Trabalho à distância

Tráfico de seres humanos

O Protocolo para a Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Seres Humanos, em especial de Mulheres e Crianças (Protocolo do Tráfico ou Protocolo de Palermo), que complementa a Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional, adotado em 2000, define o tráfico de pessoas como:

o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coacção, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou de situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tem autoridade sobre outra, para fins de exploração. A exploração deve incluir, pelo menos, a exploração da prostituição de outrem ou de outras formas de exploração sexual, o trabalho ou os serviços forçados, a escravidão ou práticas similares à escravidão, a servidão ou a extracção de órgãos (Art. 3 (a)).

Contudo, o Protocolo define o tráfico de crianças de um modo diferente: nos casos em que a vítima é uma menina ou um rapaz com idade inferior a 18 anos, “o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o

acolhimento de uma criança para fins de exploração” é considerado tráfico de seres humanos, mesmo que não envolva nenhum dos meios ilícitos acima mencionados (coação, rapto, fraude, etc.) (Art. 3 (c) e (d)).

O tráfico está intimamente ligado ao trabalho forçado. Pode ocorrer no território de um mesmo país ou entre países vizinhos ou distantes. Estima-se que existe um mínimo de 2.45 milhões de pessoas em trabalhos forçados, como consequência de tráfico (OIT, 2005b, pág. 14, parágrafo 56). Estima-se igualmente que as crianças representam 40-50 por cento de todas as vítimas de tráfico (OIT, pág. 15, parágrafo 61). De acordo com um relatório de 2003 do Grupo de Peritos sobre Tráfico de Seres Humanos convocados pela UE, o trabalho forçado é o “elemento crucial” do Protocolo do Tráfico, e os esforços para combater o tráfico devem concentrar-se na exploração do trabalho forçado das pessoas traficadas, mais do que nos próprios mecanismos do tráfico.

O tráfico de seres humanos para trabalho explorador e especialmente para exploração sexual forçada para fins comerciais afecta desproporcionalmente as mulheres e as meninas. Embora seja difícil obter estimativas exactas, é evidente que as mulheres e as meninas constituem a maioria das pessoas traficadas em todo o mundo. Os homens e os rapazes também são traficados para fins específicos, como, por exemplo, no Brasil, onde os trabalhadores do sexo masculino são traficados dentro do país para grandes fazendas de bovinos e campos de exploração de madeira. O tráfico está em parte relacionado com o acesso desigual das mulheres ao trabalho digno, como resultado da discriminação com base no sexo no mercado de trabalho, bem como de crenças tradicionais que desvalorizam as mulheres e as meninas. As pessoas sujeitas à discriminação racial e sexual são também frequentemente vítimas de tráfico.

Vários Estados partes no Protocolo sobre Tráfico adoptaram novas leis contra o tráfico, embora algumas abranjam apenas a exploração sexual de mulheres e crianças. Contudo, os Estados estão crescentemente a procurar alargar a sua definição de tráfico, de modo a englobar igualmente a exploração do trabalho forçado.

Embora não exista uma Convenção da OIT específica que trate do tráfico de seres humanos, a OIT concentra-se nos aspectos do tráfico relacionados com o trabalho e nas ligações entre tráfico e trabalho forçado, trabalho infantil, migração e discriminação. A acção da OIT contra o tráfico humano baseia-se num número de normas relevantes sobre trabalho forçado e trabalho infantil, protecção dos trabalhadores migrantes, igualdade de direitos, serviços de emprego e a política de emprego (OIT, 2005b, pág. 69, caixa 3.1). Por exemplo, os órgãos de controlo da OIT têm tratado regularmente

da prostituição forçada e da exploração sexual, ao abrigo da Convenção Nº 29 e da Convenção Nº 182.

Mais recentemente, a Recomendação Nº 198 menciona a necessidade dos Estados Membros prevenirem os abusos contra os trabalhadores migrantes “que possam vir a ser afectados pela incerteza da existência de uma relação de trabalho” (Parágrafo 7(a)).

Nos casos em que os trabalhadores são recrutados num país para trabalhar noutra, os acordos bilaterais podem constituir uma solução para prevenir “abusos e práticas fraudulentas, que tenham como finalidade a violação de acordos existentes para a protecção dos trabalhadores no contexto de uma relação de trabalho” (Art. 7 (b)). Estas medidas focalizadas na relação de trabalho podem ser somadas à vasta acção contra o tráfico de seres humanos.

A Comissão da NU sobre o Estatuto das Mulheres adoptou uma Resolução, em 2005, *Eliminação da Procura de Mulheres e Meninas Traficadas para todas as Formas de Exploração*.

C. 29: Trabalho forçado, 1930

C. 143: Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares), 1975

C. 182 e R. 190: Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999

R. 198: Relação de Trabalho, 2006

→ **Consultar igualmente** Trabalho infantil; Trabalho forçado; Trabalhadores migrantes

Tripartismo

O tripartismo é o processo de cooperação entre governos, organizações de empregadores e de trabalhadores - os constituintes da OIT - para a tomada de decisões no âmbito da competência da OIT. Os constituintes tripartidos são os principais agentes da promoção da igualdade no trabalho.

Todas as Convenções e Recomendações são redigidas por representantes de governos, de empregadores e de trabalhadores e adoptadas na Conferência Internacional do Trabalho; desta forma, a autoridade das normas internacionais do trabalho deriva do envolvimento tripartido na sua formulação e aplicação.

O pré-requisito para o tripartismo, a liberdade de associação e o direito de organização, como salvaguardados nas Convenções Nº 87 e 98, são princípios fundamentais que visam o livre exercício dos direitos dos trabalhadores e dos empregadores.

Três instrumentos chave promovem o tripartismo: a Convenção sobre Consultas Tripartidas, de 1976 (Nº 144), a respectiva Recomendação Nº 152, e a Recomendação sobre Consulta (Nível Profissional e Nacional), de 1960 (Nº 113). Destas, a Recomendação Nº 113 especifica que as medidas destinadas a promover a consulta e a cooperação efectivas a nível sectorial e nacional, entre as autoridades públicas e as organizações de empregadores e de trabalhadores, devem ser aplicadas sem discriminação contra estas organizações ou entre si com base em factores como a raça, sexo, religião, opinião política ou a origem nacional dos seus membros. A Resolução da OIT, de 2002, sobre tripartismo e diálogo social sublinha a importância de procurar um equilíbrio entre os sexos nas delegações para os órgãos da OIT. O Bureau Internacional do Trabalho está mandatado para apresentar formalmente um relatório sobre o número de mulheres e homens que participam, não só em fóruns importantes, como a Conferência Internacional do Trabalho, mas também nos eventos tripartidos a nível regional e de projecto.

As parcerias tripartidas a nível nacional têm um forte potencial para promover a igualdade de género. Contudo, um pré-requisito importante é que a representação de homens e mulheres na participação em órgãos tripartidos seja a mais equitativa possível. Até à data, porém, não foi possível ainda alcançar um equilíbrio equitativo da representação de homens e mulheres em qualquer estrutura tripartida; todas estas estruturas são dominadas pelo sexo masculino. Estudos realizados, em 2006, pelo departamento de Diálogo Social, Legislação Laboral e Administração do Trabalho (DIALOGUE) da OIT, para estabelecer os dados de referência sobre a participação das mulheres nas instituições de diálogo social, descobriram que em 48 órgãos bipartidos, tripartidos e “tripartidos-mais”, em todo o mundo, em média, 14.7 por cento dos participantes eram mulheres. As representações governamentais tinham a participação feminina mais elevada, enquanto os empregadores, a mais reduzida. As estratégias para melhorar o equilíbrio de género nas instituições de diálogo social devem concentrar-se na promoção de mulheres a posições de gestão nas organizações dos parceiros sociais, na administração pública e no governo.

- **Consultar igualmente** Organizações de empregadores; Consulta tripartida; Organizações de trabalhadores

V

VIH/SIDA

O VIH é o acrónimo para o Vírus da Imunodeficiência Humana, um vírus que enfraquece o sistema imunitário do organismo e, em última análise, provoca a SIDA (Síndrome de Imunodeficiência Adquirida), que se traduz num conjunto de quadros clínicos (frequentemente referidos como infecções oportunistas) e cancros. Até à data, o vírus não tem cura. O VIH/SIDA é uma pandemia que se tem espalhado a uma velocidade aterrorizadora por todo o mundo, e, por isso, é um problema de trabalho, que deve ser tratado como qualquer outra doença ou estado clínico grave no local de trabalho (OIT, 2001a, parágrafo 1, 3).

O estado de VIH/SIDA faz parte do grupo de condições e características recentemente reconhecidas como fundamentos proibidos de discriminação no emprego ou na profissão. Há vários anos que a OIT tem estado particularmente interessada nesta questão, porque em todo o mundo a discriminação no trabalho com base no estado de VIH está a aumentar tão rapidamente quanto a pandemia do VIH em si mesma, e também porque o ritmo acelerado da infecção destrói os trabalhadores, as suas famílias, os seus locais de trabalho e o tecido social no seu conjunto.

Em 1988, a OIT e a OMS adoptaram uma Declaração conjunta sobre o VIH/SIDA, a partir da Consulta sobre HIV e Local de Trabalho, que contém disposições sobre a discriminação no trabalho. O Código de Prática sobre o VIH/SIDA no mundo do trabalho, da OIT, foi aprovado na Sessão Especial da Assembleia-Geral das NU sobre o assunto, em 2001. O código sublinha a necessidade de combater a discriminação dos trabalhadores com real ou presumido estado de VIH positivo ou que vivem com SIDA, abordando a dimensão de género da pandemia (OIT, 2001a, pp. 21-2).

A discriminação existente das mulheres torna-as mais vulneráveis ao VIH/SIDA, como é demonstrado pelo aumento da taxa de infecções femininas, especialmente entre as mulheres jovens, com idades entre os 15-24 anos. Contudo, os homens e os rapazes são igualmente vítimas de discriminação com base no estado, real ou presumido, de VIH positivo. O medo e a igno-

rância alimentam esta discriminação. Os colegas de trabalho podem recuar o contacto com uma pessoa infectada, enquanto os empregadores vêem a contratação de uma pessoa com VIH positivo dispendiosa do ângulo dos cuidados e do tratamento e potencialmente má para a produtividade. A discriminação contra as pessoas que se sabe ou se suspeita serem portadoras de VIH positivo pode assumir a forma de testes de pré-emprego (que são actualmente obrigatórios para os trabalhadores estrangeiros e os estudantes em mais de 60 países), de quebra da confidencialidade médica, levando ao despedimento ou demissão do trabalhador, à recusa de prestações de saúde, à despromoção, a cortes salariais e ao assédio.

Embora não exista uma norma internacional do trabalho que trate especificamente do VIH/SIDA no local de trabalho,²⁴ um número significativo de instrumentos, que abrangem a protecção contra a discriminação e a prevenção de infecções, podem ser aplicados a questões relacionadas com o VIH/SIDA no local de trabalho (Hodges-Aeberhard, 1999).

Os países com legislação e regulamentação sobre este assunto consideram que a definição de discriminação proibida com base no estado de VIH de um trabalhador ou trabalhadora deve ser o mais abrangente e universal possível. Essa definição deve incluir a proibição da discriminação de pessoas infectadas pelo vírus, sintomáticas e assintomáticas, bem como a baseada na mera suspeita de que um individuo possa estar infectado pelo facto de pertencer a um chamado grupo de alto risco, ou devido ao seu relacionamento com uma pessoa infectada.

O VIH/SIDA reforça os padrões de desigualdade de género através do seu efeito sobre as mulheres membros de famílias com pessoas infectadas com o VIH, uma vez que o peso de cuidar das pessoas doentes com SIDA ou doenças relacionadas, e também a compensação pela perda de rendimentos destas pessoas, recai largamente sobre elas. Quanto mais grave for a discriminação de género nas sociedades, mais negativamente as mulheres são afectadas pelo VIH. Como tal, relações de maior igualdade de género e o empoderamento das mulheres são vitais para uma prevenção bem sucedida do alastramento da infecção pelo VIH, capacitando as mulheres para lidarem com o VIH/SIDA (Hodges-Aeberhard, 1999, pág. 3).

Abordar o papel dos homens e rapazes na promoção da igualdade de género tem sido reconhecido como um importante meio de prevenir o alastramento do VIH. Em Outubro de 2003, a OIT realizou um seminário sobre este assunto em Brasília. (UNDAW, 2003).

24 [NR] Em 2010, na 99ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT) foi adoptada a Recomendação (Nº. 200) sobre VIH, SIDA e mundo do trabalho

C. 98: Direito de Organização e de Negociação Colectiva, 1949
C. 102: Segurança Social (Norma Mínima), 1952
C. 111 e R. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958
C. 121: Prestações em caso de Acidentes de Trabalho, 1964
C. 97: Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949
C. 143: Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares), 1975
C. 149: Pessoal de Enfermagem, 1977
C. 154: Negociação Colectiva, 1981
C. 155 e R. 160: Saúde e Segurança no Trabalho, 1981
C. 158: Cessação do Contrato de Trabalho, 1982
C. 159: Readaptação Profissional e Emprego (Pessoas com Deficiência), 1983
C. 161 e R. 171: Serviços de Saúde no Trabalho, 1985
C. 175: Trabalhadores a Tempo Parcial, 1994
C. 182: Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999
Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, 1998
Declaração conjunta da OIT/OMS sobre VIH/SIDA no Local de Trabalho, 1988

→ **Consultar igualmente** Discriminação, Diversidade no local de trabalho; Doença na família, licença por; Masculinidades; Pessoal de Enfermagem; Protecção social

Violência no trabalho, baseada no género

A discriminação no trabalho pode ser uma combinação de violência física e psicológica baseada no género. A mais clara ilustração deste tipo de violência é o assédio sexual; mas o assédio acompanhado de violência ou de ameaça de violência não necessita de ter uma conotação sexual. Estudos recentes da OIT identificaram as mulheres migrantes trabalhadoras domésticas como um grupo de alto risco em países como, por exemplo, a Arábia Saudita. Existe uma ligação próxima entre a violência no trabalho e trabalho precário, género, juventude e certos sectores profissionais de elevado risco. Por exemplo, uma mulher jovem com um trabalho precário na indústria hoteleira tem muito mais probabilidades de estar exposta ao risco de assédio sexual do que um homem maduro, empregado de escritório, com um emprego permanente.

Existe legislação nacional e internacional contra a violência no local de trabalho e contra a violência baseada no género, mas é essencial a acção preventiva, de modo a criar e a manter um ambiente de trabalho livre de violência, onde as mulheres trabalhadoras se possam sentir física e psicologicamente tão seguras quanto os seus colegas do sexo masculino.

A violência baseada no género é uma questão muito complexa que está enraizada em relações de poder na economia, no mercado de trabalho, nas relações de trabalho, na cultura organizacional e em factores culturais.

As medidas para combater a violência no trabalho baseada no género podem incluir:

- regulamentos e medidas disciplinares;
- intervenções políticas contra a violência;
- disseminação de informação sobre exemplos positivos de legislação, directrizes e práticas inovadoras;
- concepção dos locais de trabalho que possam minimizar os riscos;
- convenções colectivas;
- aumento da consciencialização e formação de administradores, trabalhadores e funcionários administrativos que lidam com a violência no trabalho ou estão a ela expostos;
- concepção e implementação de procedimentos para melhorar a participação de incidentes violentos em condições de segurança e confidencialidade.

Em 2004, a OIT elaborou um código de práticas denominado Violência no local de trabalho no sector dos serviços e medidas para combater este fenómeno. O programa sobre violência e assédio no local de trabalho do departamento TRAVAIL da OIT também se interessa pela prevenção de todas as formas de violência no trabalho, incluindo o assédio sexual e a violência. O programa não só conduz e promove investigação sobre a natureza e extensão dos problemas de violência no local de trabalho e sobre as medidas tomadas para os tratar, mas também desenvolve ferramentas práticas e presta apoio aos governos e às organizações de trabalhadores e de empregadores sobre o modo como prevenir e responder à violência no trabalho. O programa SOLVE da OIT, que visa Abordar os Problemas Psicológicos no Trabalho, pertencente ao Programa sobre Segurança e Saúde no Trabalho e Ambiente (SAFE-WORK), é um programa educativo interactivo, que foi concebido para prestar apoio ao desenvolvimento de políticas e acções para tratar de problemas psicossociais no local de trabalho, incluindo a violência; consultar Outros recursos.

C. 111 e R. 111: Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

- **Consultar igualmente** Trabalhadores domésticos; Assédio e pressão; Assédio sexual

Z

Zonas francas industriais de exportação

As zonas francas industriais de exportação (ZFIE) consistem em zonas concebidas para receber, armazenar e processar ou montar bens, sem a obrigação de pagar direitos. Estas zonas oferecem incentivos especiais para atrair investimento estrangeiro e os materiais que importam passam por um determinado grau de processamento antes de serem novamente exportados. As ZFIE são actualmente uma característica muito comum da economia globalizada, empregando cerca de 50 milhões de trabalhadores e trabalhadoras em todo o mundo, em 2004 (Comissão Mundial da OIT sobre a Dimensão Social da Globalização, 2004, pág. 111). Nos países onde operam, constituem um ponto de entrada vital para a economia da indústria transformadora global, constituindo uma valiosa fonte de investimento, de emprego e de know-how tecnológico. Contudo, embora as ZFIE sejam uma fonte importante e crescente de postos de trabalho, as relações de trabalho e o desenvolvimento de recursos humanos continuam a ser áreas negligenciadas. As ténues ligações com as economias internas dos países de acolhimento e o facto de estarem excepcionadas do cumprimento da legislação nacional, do trabalho ou ambiental, tornam fácil para elas a inobservância dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras.

A mão-de-obra nas ZFIE é principalmente composta por mulheres (até 90 por cento) pertencentes aos grupos etários mais jovens. Trabalham em diversos sectores produtivos, mas a segregação profissional é elevada; por exemplo, nas indústrias têxteis e do vestuário, existe uma maior procura de mulheres do que de homens (relativamente pouco valorizados). As ZFIE constituem uma significativa oportunidade para a entrada de trabalhadoras jovens na economia formal, mas muitas ficam presas a empregos com poucas qualificações e mal remunerados, devido a discriminação directa ou indirecta.²⁵

25 Para obter mais informação sobre o impacto das ZFIE sobre o emprego das mulheres, consulte OIT. 2003. *Política de emprego e de segurança social relativa às zonas francas industriais para a exportação (ZFIE)*, Conselho de Administração, 286ª Sessão, Genebra, Mar., GB.286/ESP/3.

As empresas envolvidas devem, por isso, desenvolver esforços para assegurar que as trabalhadoras não sejam discriminadas em termos de salário ou acesso à formação e promoção. As mulheres trabalhadoras devem beneficiar da protecção de maternidade e ser-lhes reconhecido o direito à licença de maternidade, à segurança no emprego durante a gravidez e a licença de maternidade, e a pausas e facilidades para amamentação. Devem ser tomadas medidas para as ajudar a conciliar o emprego com as responsabilidades familiares (limitação de durações de trabalho excessivas e do trabalho nocturno, facilidades de cuidados a crianças, etc.). As políticas discriminatórias de recrutamento, como a realização de testes de gravidez às candidatas a um posto de trabalho, devem ser ilegais. Devem ser implementadas políticas e procedimentos para prevenir e lidar com o assédio sexual. Organizações representativas dos trabalhadores livres e fortes desempenham um papel vital na melhoria das condições de trabalho nestas zonas.

C. 87: Liberdade sindical e Protecção do Direito sindical, 1948

C.111 e R. 111 Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

- **Consultar igualmente** Discriminação; Princípios e direitos fundamentais no trabalho; Globalização; Desenvolvimento de recursos humanos; Protecção da maternidade; Trabalhadores migrantes; Licença parental; Assédio sexual; Segurança social; Protecção social

Bibliografia

Basi, T. 2006. *Women working in call centres in India: Exploited workers or active agents in the new global economy?*, paper presented at the seminar, *Key challenges for research on women and the new economy in the 21st century*, Leeds University, Leeds, 30 June (Leeds).

Chappell, D. and di Martino, V. 2006. *Violence at work* (Geneva, ILO).

Coyle, A. 2006. *Structures of work and narratives of agency in women's call centres in the UK and India*, paper given at the seminar, *Key challenges*, Leeds University, Leeds, 30 June (Leeds).

Daly, M. (ed.). 2001. *Care work: The quest for security* (Geneva: ILO).

Daza, J.L. 2005. "Labour inspection and the informal economy: The global challenges of labour inspection", in *Labour Education*, Vol. 3/4, No. 140/141, pp. 15–21.

Elder, S. and Schmidt, D. 2004. *Global employment trends for women 2004* (Geneva: ILO).

European Commission (EC), Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. 1998. *One hundred words for equality: A glossary of terms on equality between women and men* (Luxembourg).

—, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE). 2005. *Reconciliation of work and private life: Comparative review of thirty European countries* (Luxembourg).

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). 2007. "Telework", in *European Industrial Relations Dictionary*. Disponível em: <http://www.eurofound.eu>.

Hepple, B. 2001. "Equality and empowerment for decent work", in *International Labour Review*, Vol. 140, No. 1, pp. 5–18.

Hodges-Aeberhard, J. 1996. "Sexual harassment in employment: Recent judicial and arbitral trends", in *International Labour Review*, Vol. 135, No. 5, pp. 499–533.

—. 1999. *Policy and legal issues relating to HIV/AIDS and the world of work* (Geneva, ILO).

International Atomic Energy Agency (IAEA). 2004. *International Basic Safety Standards for protection against ionizing radiation and for the safety of radiation sources*, Safety Series No. 115-1 (Vienna).

International Labour Organization (ILO). 1985. *Official Bulletin*, Vol. 68, Ser. A (Geneva).

—. 1988. *Equality in Employment and Occupation, General Survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, International Labour Conference, 75th Session, Geneva, 1988 (Geneva).

—. 1992. *General Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, International Labour Conference, 79th Session, Geneva, 1992 (Geneva).

—. 1993a. *Bulletin of Labour Statistics* (Geneva).

—. 1993b. *General survey of the reports on the Workers with Family Responsibilities Convention and Recommendation*, III (3B), International Labour Conference, 80th Session, Geneva, 1993 (Geneva).

—. 1996. *Equality in employment and occupation*, Report III (4B), International Labour Conference, 83rd Session, Geneva, 1996 (Geneva).

—. 1997. *Protection of workers' personal data: An ILO code of practice* (Geneva).

—, South-East Asia and the Pacific Multidisciplinary Team (SEAPAT). 1998. "Gender issues in the world of work", in *ILO/SEAPAT's OnLine Gender Learning & Information Module*. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit2/ipecgcdw.htm>.

—. 1999. *Decent work*, Report of the Director-General, International Labour Conference, 87th Session, Geneva, 1999 (Geneva).

—. 2000. "Gender issues in social security and social protection", *Gender Mainstreaming in Technical Cooperation Projects for Social and Labour Spheres*, International Seminar, St. Petersburg, 2000 (St. Petersburg).

—. 2001a. *An ILO code of practice on HIV/AIDS in the world of work* (Geneva).²⁶

26 [NR] Disponível em Português

- . 2001b. *Report of the Director-General: Stopping forced labour. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, I (B), International Labour Conference, 89th Session, Geneva, 2001 (Geneva).
- , Gender Promotion Programme. 2001. *Realizing decent work for older women workers* (Geneva).
- . 2002a. *Report of the Committee on the Informal Economy*, Provisional Record 25, International Labour Conference, 90th Session, Geneva, 2002 (Geneva).
- . 2002b. *World Employment Report 2001: Life at work in the information economy* (Geneva).
- . 2003. *Report of the Director-General: Time for equality at work. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, I (B), International Labour Conference, 91st Session, Geneva, 2003 (Geneva).
- . 2004a. *Global employment trends for women, 2004* (Geneva).
- . 2004b. *Leave and family responsibilities*. TRAVAIL Information Sheet No. WT 6 (Geneva). Disponível em: <http://www.ilo.org/travail>.
- . 2004c. *On-call work and “zero hours” contracts*. Conditions of Work and Employment Programme Information Sheet No. WT-15. (Geneva). Disponível em: <http://www.ilo.org/condtrav>.
- . 2004d. *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Promoting employment: Policies, skills, enterprises*, Report III (1B), International Labour Conference, 92nd Session, Geneva, 2004 (Geneva).
- . 2004e. *Shift Work*, TRAVAIL Information Sheet No. WT-8 (Geneva). Available at: <http://www.ilo.org/travail>.
- . 2004f. *Tripartite consultation: Ratify and apply Convention No. 144*, In-Focus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration (Geneva).
- . 2004g. *Working time and health*. TRAVAIL Information Sheet No. WT-1 (Geneva). Disponível em: <http://ilo.org/travail>.
- , World Commission on the Social Dimension of Globalization. 2004h. *A fair globalization: Creating opportunities for all* (Geneva).
- . 2005a. *Manual for drafting ILO instruments* (Geneva). Também disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg>.

- , Bureau for Employers' Activities. 2005b. *Employers' organizations taking the lead on gender equality* (Geneva).
- , 2005b. *Report of the Director-General: A global alliance against forced labour. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, I (B), International Labour Conference, 93rd Session, Geneva, 2005 (Geneva).
- , 2006a. *Report of the Director-General: Changing patterns in the world of work*, Report I (C), International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006 (Geneva).
- , 2006b. *The employment relationship*, Report V (1), International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006 (Geneva).
- , 2006c. *Report of the Director-General: The end of child labour: Within reach. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, I (B), International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006 (Geneva).
- , 2006d. *The role of the ILO in technical cooperation*, Provisional Record 19 (166), International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006 (Geneva).
- , 2007. *Global employment trends for women: brief*, March 2007 (Geneva).
- Jhabvala, R. and Sinha, S. 2006. "Social protection for women workers in the informal economy", in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 27, No. 2, pp. 167–185.
- Last, P.A. 1997. "Women's health", in J.M. Stellman (ed.): *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*, Vol. 1 (Geneva, ILO): pp. 15.48–15.52.
- McCann, D. 2005. *Working time laws: A global perspective* (Geneva, ILO).
- Messing, K and Östlin, P. 2006. *Gender equality, work and health: A review of the evidence* (Geneva, WHO).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 1998. *DAC Sourcebook on concepts and approaches linked to gender equality* (Paris). Disponível em: <http://www.oecd.org/dac>.
- Paul, J. 2004. *Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work* (Geneva: ILO).
- Rodgers, G. 1989. "Precarious work in Western Europe: The state of the debate", in G. Rodgers and J. Rodgers (eds): *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (Geneva, ILO), pp. 1–16.

Séguret, M.-C. 1997. "Maternity protection in legislation", in J.M. Stellman (ed.): *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*, Vol. 1 (Geneva, ILO), pp. 9.22–9.26.

South Asian Association for Regional Cooperation (SAARC). 2002. "SAARC Eleventh Summit held in Kathmandu", *SAARC Press Release*. 9 January 2002. Disponible em: <http://www.saarc-sec.org/old/11summit.htm>.

Trebilcock, A. 2004. "International labour standards and the informal economy", in J.-C. Javillier, B. Gernigon and G. Politakis (eds): *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir*, Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos (Geneva: ILO), pp. 585–613.

UN Division for the Advancement of Women (UNDAW). 2003. *The role of men and boys in achieving gender equality*. Report of the Expert Group Meeting, Brasilia, 21–24 Oct. 2003.

UN Economic and Social Council (ECOSOC). 1997. *Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system*, Agreed Conclusions 1997/2, in A/52/3/Rev. 1.

United Nations (UN), Population Division. 2007. *World Population Prospects: The 2006 revision population database*. Disponible em: <http://esa.un.org/unpp/>.

Working with VDUs (1998), in *International Occupational Safety and Health Information Centre (CIS) Bibliography* (Suffolk: Health and Safety Executive).

Outros recursos

Pode obter informação da OIT sobre a igualdade de oportunidades e práticas não-discriminatórias em diferentes países e sistemas através de vários meios.

Páginas Web da OIT

Estão disponíveis mais dados relevantes nas páginas Web da OIT indicadas abaixo. Todos os endereços das páginas Web citados estavam correctos no dia 28 de Junho de 2007. Se tiver dificuldades em aceder a qualquer um deles, visite www.ilo.org e siga as hiper-ligações para o departamento que desejar.

- Bureau para a Igualdade de Género: <http://www.ilo.org/gender>.
- Normas e princípios e direitos fundamentais no trabalho: <http://www.ilo.org/standards>.
- Departamento de Diálogo Social, Legislação e Administração do Trabalho (DIALOGUE): <http://www.ilo.org/dialogue>.
- Programa sobre Condições de Trabalho e Emprego (TRAVAIL): <http://www.ilo.org/protection/condtrav>.

Contém boletins informativos e outros recursos sobre horário de trabalho e organização do trabalho; salários e rendimentos; trabalho e família (incluindo a protecção da maternidade); condições de trabalho; e violência e assédio no local de trabalho (inclusivamente assédio sexual).

- Programa sobre a Segurança e Saúde no Trabalho e o Ambiente (SAFE-WORK). <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework>.

Contém recursos sobre questões de género e saúde e segurança no trabalho. Pode aceder ao programa SOLVE a partir do SAFEWORK, em “Workers Well-being” (Bem-Estar do Trabalhador).

- Instituto Internacional de Estudos Laborais: <http://www.ilo.org/bureau/inst>

- ILOLEX, base de dados das Convenções e Recomendações da OIT
<http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>
- NATLEX, base de dados sobre legislação nacional sobre o trabalho:
http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home
- Gabinete de Estatísticas da OIT: <http://www.ilo.org/bureau/stat/index.htm>
- Base de dados ICMT (Indicadores Chave do Mercado de Trabalho):
<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/index.htm>. Serviço completo disponível para subscritores.
- Recursos sobre a economia informal: <http://www.ilo.org/infeco>
- Gabinete para as Actividades dos Trabalhadores (ACTRAV): <http://www.ilo.org/dialogue/actrav/genact/gender/gendtu/>

Contém informação sobre sindicatos e questões sobre a igualdade de género.

- WEDGE página web sobre a vocação empresarial das mulheres e a igualdade de género:
http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal?p_prog=S&p_subprog=WE
- ***ILO Encyclopedia of Occupational Health and Safety, (Enciclopédia sobre Segurança e Saúde no Trabalho da OIT) Quarta Edição:*** <http://www.ilo.org/encyclopedia/>

Recursos em CD-ROM

O Centro Internacional de Formação da OIT em Turim desenvolveu uma versão hipertexto do Kit Informativo sobre os Direitos da Mulher em CD-Rom. A versão do modelo em Inglês já está disponível e pode enviar um pedido para: Women in Development Programme, International Training Centre of the ILO, Viale Maestri del Lavoro 10, 10127 Turim, Itália (Fax: +39 011 6936 350; e-mail: WID@itcilo.it).

O *Bureau* para a Igualdade de Género compilou a legislação da OIT sobre a igualdade de género em Trabalho digno e a igualdade de género: Convenções e Recomendações da OIT para a promoção da igualdade de género no mundo do trabalho, disponível em versão impressa e em formato CD-ROM.

O departamento de Diálogo Social, Legislação e Administração do Trabalho (DIALOGUE) publica Directrizes sobre a Legislação Laboral, da autoria de Arturo Bronstein e Vladislav Egorov (Segunda ed. 2003) em versão impressa e em formato CD-ROM.

Outras leituras

Anker, Richard. Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world. (Género e profissões: segregação sexual das profissões em todo o mundo). Genebra: OIT, 1998

Comissão Europeia, Direcção Geral do Emprego, Relações Industriais e Assuntos Sociais. 1998. Cem palavras para a igualdade: Um glossário de termos sobre a igualdade entre homens e mulheres (Luxemburgo).

OIT, Gabinete para a Igualdade de Género da OIT: 2000. Trabalho digno para as mulheres: Uma proposta da OIT para acelerar a implementação da Plataforma de Acção de Pequim (Genebra).

— 2000. Globalizar a Europa: Trabalho digno na economia informal. Relatório da Direcção Geral, Sexta Reunião Regional Europeia, Genebra, 2000 (Genebra).

— 2002. Mulheres e homens no sector informal: Uma imagem estatística, Genebra.

— 2006. A igualdade de géneros e trabalho digno: Convenções e Recomendações da OIT que promovem a igualdade de género (Genebra).

Herrell, I. et al. 2003. Guia para a integração da perspectiva de género nos projectos de cooperação técnica sobre diálogo social (Genebra: OIT).

Hodges-Aeberhard, J. 2004. Guidelines on addressing HIV/AIDS in the workplace through employment and labour law (Directrizes para abordar a questão do HIV/SIDA no local de trabalho através de legislação laboral). (Genebra: OIT).

Lim, L.L. et al. 2002. Promover a igualdade de género: Um kit de recursos para sindicatos (Genebra: OIT).

March, C., Smythe, I. e Mukhopadhyay, M. 1999. A guide to gender analysis frameworks (Um guia na análise da estrutura de género) (Oxford: Oxfam).

Mata-Greenwood, A. 2000. Incorporating gender issues in labour statistics (Incorporação das questões de género nas estatísticas do trabalho) (Genebra: OIT).

Olney, S. et al.1998. Igualdade de género um guia para a negociação colectiva, (Genebra: OIT). e Rueda, M.2005 Convenção 154. Promoção da negociação colectiva, (Genebra:

OIT).

Reinhart, A. 1999. Addressing sexual harassment in the workplace - a management information booklet (Lidar com o assédio sexual no local de trabalho - um boletim informativo para a administração) (Genebra: OIT).

Wirth, L. 2004. Breaking through the glass ceiling; Women in management, (Quebrar o tecto de vidro: as mulheres em gestão) Segunda ed. (Genebra: OIT).

