



## ▶ IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E IGUALDADE DE TRATAMENTO:

Retiro técnico para a preparação dos projectos de relatórios previstos nos termos do artigo 22.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho [20-22 de junho, Ponta do Ouro, Província de Maputo, República de Moçambique]

Amanda Mejía-Cañadas

Quinta-feira/28/ Outubro/2021



## ► Estrutura

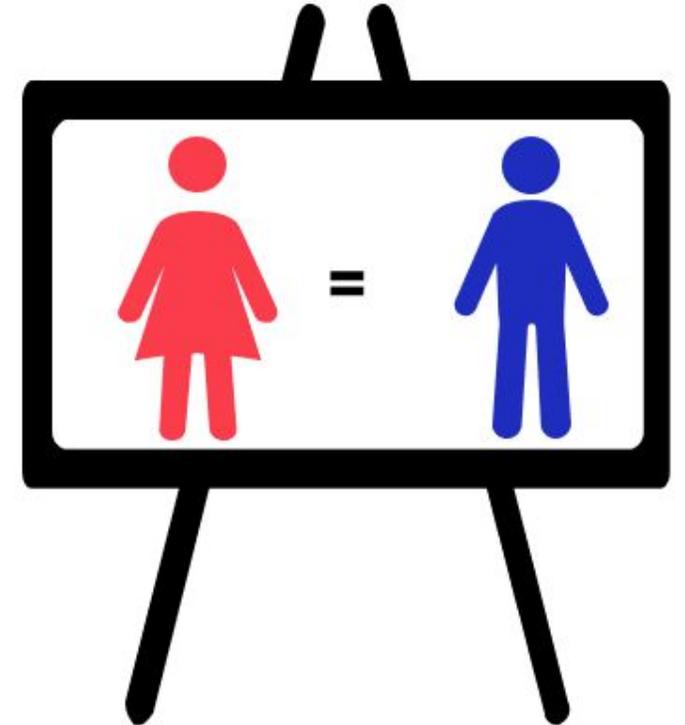
- **Convenção (N.º100) sobre a Igualdade de Remuneração, 1951**
- **Convenção (N.º111) sobre à discriminação em matéria de emprego e de profissão, 1958**

# ▶ Igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento : Instrumentos vinculativos

- ▶ **Convenção (N.º100) sobre a Igualdade de Remuneração, 1951**
- ▶ **Convenção (N.º111) sobre a discriminação em matéria de emprego e de profissão, 1958**
- ▶ **Convenção (N.º156) sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981**
- ▶ **Convenção (N.º190) sobre Violência e Assédio, 2019**

## ▶ Convenção N.º100: Em poucas palavras

- ▶ Garantir que trabalhadores e trabalhadoras recebam remuneração igual por trabalho de igual valor
- ▶ Definição de taxas de remuneração neutras do ponto de vista do género



## ▶ Convenção N.º100: o contexto global

- ▶ Mulheres = tinham estado na vanguarda da produção durante a Segunda Guerra Mundial ⇔ o mito de que elas não podiam fazer certos trabalhos e/ou não eram tão produtivas quanto os homens não podiam mais ser sustentadas.
- ▶ O objetivo específico = promover a igualdade + eliminar a discriminação
- ▶ O contexto social global da igualdade e da discriminação deve ser tido em conta

## ► **Convenção N.º100 : os conceitos em um relance**

- Aplicar plenamente a Convenção, examinando a igualdade em 2 níveis: o do emprego (o trabalho é de igual valor?) + o da remuneração recebida (a remuneração é igual?)
- Uma definição ampla da remuneração (**do artigo 1º, a**) todos os elementos que um trabalhador pode receber pelo seu trabalho  
Todos os trabalhadores (nacionais e estrangeiros) + Todos os sectores de atividade (públicos e privados) (economia formal e informal)

## Alguns lembretes...

### O princípio

- ▶ Igualdade de remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor

(por exemplo, o valor de uma posição para efeitos de cálculo da remuneração)

- ▶ Diferentes meios de aplicação

(por exemplo, legislação + mecanismo de determinação de salários + acordos coletivos)

### O papel crucial do Estado...

- ▶ Onde é o empregador ou controla as empresas
- ▶ Onde é capaz de intervir no mecanismo de fixação dos salários

Isto é... O Estado não pode permanecer passivo

- ▶ Disparidade salarial entre homens e mulheres = um dos exemplos mais óbvios de discriminação estrutural ⇔ Necessidade de medidas pró-ativas

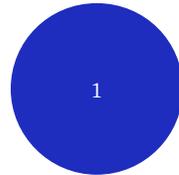
# Convenção N.º100: o peso da história

## Atitudes históricas e estereótipos

## Situação factual

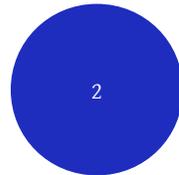
### As aspirações das mulheres

A "presunção" de maternidade + responsabilidades limitadas.



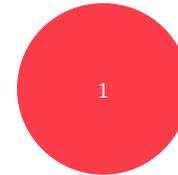
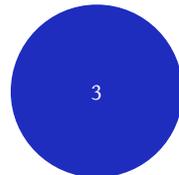
### As preferências das mulheres

Trabalho a tempo parcial + Homem = ganha-pão



### As capacidades das mulheres

Diferentes oportunidades de educação e formação.

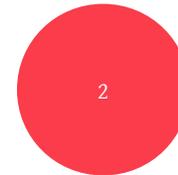


### Segregação ocup. horizontal

Empregos ocupados principalmente ou exclusivamente por mulheres.

### Segregação ocup. vertical

"Telhados de vidro" e "chão pegajoso".



### Empregos "femininos" subvalorizados

Taxas salariais mais baixas ▶ [ilo.org](http://ilo.org)



## O teste...

### Avaliação objetiva do emprego

#### ► Técnicas apropriadas

(ou seja, para determinar valor comparando fatores (competências, esforço, responsabilidade e condições de trabalho))

#### ► Compare o valor do trabalho em diferentes profissões

(por exemplo, supervisores num asilo de pessoas idosas e seguranças em escritórios ou supervisores de cantinas com supervisores de parques e jardins)

## O caminho a seguir...

9

- Proibir apenas a discriminação salarial baseada no género ≠ suficiente
- Determinação do valor global do trabalho

Ou seja, todos os critérios são levados em conta em vez de comparar os critérios individualmente.

#### ► Salário mínimo

Certas categorias profissionais dominadas por mulheres podem ser excluídas da sua aplicação, por exemplo, trabalhadores domésticos, trabalhadores agrícolas, trabalhadores em zonas de processamento de exportação.

## ► **Convenção N.º111: As Instalações**

- Nenhuma sociedade = livre de discriminação  
↔ trabalhar incansavelmente para combatê-la!
- Objetivo = eliminar a discriminação em todos os aspetos do emprego e da profissão
- Implementar a igualdade de oportunidades e tratamento na lei e na prática de forma concreta e progressiva



## ► Convenção N.º111: Âmbito de aplicação, *etc.*

- Protecção de todas as pessoas contra a discriminação no emprego e na profissão por motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional e origem social (**Art. 1, 1), a**)). **Motivos adicionais (Art. 1, 1), b**) especificados pelo Estado Membro após consulta ao EO + TO.

Todas as pessoas + indústrias + incluindo o autoemprego

- **Discriminação: qualquer distinção, exclusão ou preferência [...] que tenha por efeito anular ou prejudicar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na atividade profissional (**artigo 1, 1), a**)).**

## ► **Convenção N.º111 : Emprego e ocupação**

### ► **Educação, orientação e formação profissional**

(ou seja, formação geral + acesso a uma gama diversificada de cursos de EFP + formação "no trabalho" ⇔ sem considerações baseadas em estereótipos e preconceitos)

### ► **Emprego e diferentes profissões**

(ou seja, emprego remunerado e independente + serviços de emprego + procedimentos de seleção e recrutamento + profissão/ocupação/tipo de trabalho (por exemplo, acesso a postos de serviço público)

### ► **Condições de trabalho e emprego**

(ou seja, promoção, segurança no emprego, duração do emprego, remuneração por trabalho de igual valor, tempo de trabalho, medidas de segurança social, serviços sociais e benefícios).

## Os 7 motivos...

### ► Raça, cor e extração nacional

(i.e. raça ≠ cor. Frequentemente examinados em conjunto (distinções desfocadas). NB. Diferenças de cor entre pessoas da mesma "raça". No local de nascimento + ascendência ou origem estrangeira. (por exemplo, cidadãos naturalizados)

Povos de origem africana + povos indígenas e tribais + ciganos + trabalhadores migrantes

### ► Sexo [incluindo sexo]

(por exemplo, gravidez e maternidade (ou parto), trabalhadoras com responsabilidades familiares, legislação sobre relações pessoais e familiares,

exclusão de certos empregos, assédio sexual (*quid pro quo* e ambiente hostil), trabalhadores domésticos

### ► Religião

(por exemplo, uma denominação em particular, diferente ou sem religião) NB. Proibição do uso de símbolos religiosos, juramentos incompatíveis com as crenças/práticas religiosas

### ► Origem social

(ou seja, classe, categoria socioprofissional ou casta), por exemplo, acesso a certos empregos (*Dalits*).

### ► Opinião política

(i.e. oposição e afiliação)

# ► Obrigada pela sua atenção

Amanda Mejía-Cañadas

Especialista das normas internacionais do trabalho e direito do trabalho

Equipa de Apoio Técnico da OIT ao Trabalho Digno para a África do Leste e Austral (ETD-Pretoria)

20 Hotel street, Crestway Block C, Lynnwood 0020, Pretoria, South Africa

Tel: + (27) 12 818 8029 | Telemóvel: + (27) á espera de confirmação (WhatsApp and Signal) |

Email: [mejiacandas@ilo.org](mailto:mejiacandas@ilo.org)

<http://www.ilo.org/pretoria>