

DISCRIMINAÇÃO E AÇÕES AFIRMATIVAS NO BRASIL

Laís Abramo*

Eu queria, em nome do Escritório da OIT no Brasil, fazer um agradecimento e um reconhecimento a todos os organizadores deste evento, por esta magnífica oportunidade de estarmos discutindo estes temas de tanta relevância e com tanta qualidade, especialmente ao TST, que é o nosso anfitrião.

Agradecer também publicamente a presença dos peritos da Comissão de Aplicação de Convenções e Recomendações. Para nós, aqui do Escritório do Brasil, é uma honra recebê-los e ter esta oportunidade de estar discutindo todos esses temas.

Sei que, para mim, ser a última a falar nesse painel é, ao mesmo tempo, uma vantagem e uma desvantagem. Uma desvantagem porque, realmente, depois dessas apresentações, indago-me sobre o que vou falar. Dr. Otavio, apesar de o título ser “Ações Afirmativas”, combinamos com os organizadores que eu iria me centrar mais nas estatísticas, talvez como uma contribuição a essa discussão.

Vou, rapidamente, falar sobre alguns pontos de partida. Evidentemente que, ao lado da Diretora de Departamento de Normas, seria uma ousadia eu me atrever a falar das convenções da OIT. Ela é, realmente, a maior autoridade, mas queria apenas fazer uma referência às quatro convenções que foram citadas como essenciais na discussão da questão da igualdade de gênero, quando elas foram ratificadas pelo Brasil.

A Convenção nº 100, que é a de remuneração igual para trabalho de igual valor, foi ratificada em 1957, pouco depois da sua adoção, que foi em 1951. A Convenção nº 111 e a Convenção nº 103, de proteção à maternidade, foram ambas ratificadas em 1965. A Convenção nº 156, apresentada pela Dra. Cleopatra, como também essencial em relação à promoção da igualdade de gênero, ainda não foi ratificada pelo Brasil.

* *Diretora da OIT – Brasil.*

Existe uma polêmica com relação a isso. Eu só queria expor esses dados para localizar onde estamos em relação à ratificação das convenções. Não sou eu quem muda isso aqui.

Eu queria fazer uma nota em relação à importância de considerar a questão da discriminação. Primeiro, existe uma relação muito clara entre o combate à discriminação e a promoção da igualdade. A própria definição da Convenção nº 111 se refere a isto: que a discriminação é justamente a negação da igualdade de oportunidade. Então, é muito importante esse binômio quando se trata da questão não apenas do combate à discriminação, mas das formas ativas de promoção da igualdade. Isso está previsto para todos os países que ratificam a Convenção nº 111: a obrigação de desenvolver essas políticas de promoção da igualdade.

Nessa questão da igualdade de oportunidades de gênero no mundo do trabalho, cada vez é mais evidente a importância de tratar a questão das responsabilidades familiares e dessa relação entre o trabalho e as outras esferas da vida. É impossível que haja igualdade de oportunidade de tratamento no mundo do trabalho se não houver uma redefinição dos papéis masculinos e femininos em relação à esfera reprodutiva ou à esfera do cuidado.

As estatísticas brasileiras falam que aproximadamente 30% das famílias, dos domicílios, têm uma chefia feminina. Em 90% deles as mulheres estão sozinhas com seus filhos ou com membros idosos da família. Então, não apenas elas que cumprem uma função fundamental de provedoras da família, provedoras econômicas, mas também têm de desempenhar a função de cuidado.

No caso dos homens chefes de família, essa proporção é inversa. Dos homens chefes de família, 90% deles têm um cônjuge. No caso das mulheres, 90% não têm um cônjuge. Então, é ela quem vai ter de, ao mesmo tempo, prover economicamente e arcar com todas as funções de cuidado. Também temos direito de ter lazer, de ter oportunidades de participação na vida política associativa das nossas sociedades. São estratégias que ainda estão baseadas nas famílias e no interior delas, nas mulheres. Esse é um tema que diz respeito ao mundo do trabalho.

A Convenção nº 156 aponta isso, mas entendemos que a solução desse tema é algo muito mais integrado, que envolve políticas públicas, que envolve estratégias empresariais, que envolve inclusive mudanças legislativas. Por exemplo, por que a creche, pela legislação brasileira, é direito da mulher trabalhadora? Por que ela não é um direito da criança, no caso, ou dos trabalhadores com responsabilidades familiares? Esse é um tema que seria interessante ser discutido.

A outra questão que eu queria também assinalar, antes de entrar nas estatísticas, é a questão do custo da discriminação, que foi mencionado por grandes especialistas. Além da questão da igualdade de oportunidades e da não discriminação ser um direito fundamental do trabalho, um aspecto fundamental dos direitos humanos e, portanto, de justiça social, existe também o custo da discriminação. Qual é esse custo? Custo para empresa, para a sociedade e para as economias. O fato de uma pessoa não poder exercer plenamente as suas capacidades na vida social e no trabalho, pelo fato de ser uma mulher, pela sua condição de gênero, pela sua condição racial ou por qualquer outro dos vários níveis de discriminação que existem, também representa um enorme desperdício de recursos humanos.

Já foi dito que as mulheres hoje têm maior escolaridade do que os homens no mercado de trabalho. Se elas não podem desempenhar adequadamente todo seu potencial devido a esse fato, estamos também frente a um desperdício de recursos humanos. A discriminação gera desigualdades profundas no acesso aos recursos econômicos, sociais, políticos e culturais, impede o pleno exercício da cidadania e debilita a coesão social e a democracia.

Outro ponto importante é que a não discriminação e a igualdade de oportunidades são um elemento central da agenda do trabalho decente. Ela é um tema de destaque, ou seja, é impossível reduzir significativamente os déficits de trabalho decente se não forem justamente eliminadas as barreiras de acesso a essas oportunidades por razões baseadas na discriminação. Essa questão tem um lugar de destaque na Agenda Hemisférica do Trabalho Decente, apresentada pelo Diretor-Geral da OIT na 16ª Reunião Regional Americana, realizada aqui em Brasília, em maio de 2006, que tem um lugar de destaque na Agenda e no Plano Nacional de Trabalho Decente, que vem sendo implementado pelo Brasil desde 2006 também, e nas Agendas Subnacionais de Trabalho Decente, que vêm sendo construídas no país, como é o caso da Agenda Bahia de Trabalho Decente e das Agendas Municipais de Belo Horizonte e da região do ABC paulista.

Como medir a discriminação? O Dr. Otavio fez uma excelente intervenção sobre isso. Só vou reforçar um pouco, dizendo que nenhum indicador isolado é capaz de medir a discriminação justamente porque, como foi dito pela Dra. Cleopatra, a discriminação é fenômeno multifacetado e é um fenômeno mutante: aparece e reaparece. No momento que se cerca por um lado, ele aparece pelo outro.

Existem formas emergentes de discriminação, como, por exemplo, as pessoas que vivem com HIV e AIDS. Existem formas recentemente

reconhecidas de discriminação. Então, é muito difícil ter um indicador isolado para medir a discriminação. A grande questão é como se mede a discriminação: é pelo número de casos que chegam à Justiça do Trabalho, ao Ministério Público, ou é pelas estatísticas?

Acho que, de qualquer forma, as estatísticas disponíveis são muito reveladoras das desigualdades, que não são apenas herança, por exemplo, de um passado escravocrata, como é o caso da situação da população afrodescendente ou negra no Brasil, mas elas são constantemente repostas por mecanismos de discriminação na sociedade e no mercado de trabalho.

Temos, no Brasil, um sistema estatístico extremamente desenvolvido, bom, que tem não apenas os dados desagregados por sexo, como também pela cor da pele. A cor da pele é a forma pela qual se identifica a questão racial no Brasil. E isso é um consenso entre os produtores de estatísticas e os utilizadores. Então, temos essa capacidade de fazer a relação entre o sexo e a cor da pele e os principais indicadores sociais do mercado de trabalho. E sistematicamente as mulheres, os negros e especialmente as mulheres negras, em que se entrecruza essa dupla discriminação que aparece nos piores lugares, nas piores cifras do mercado de trabalho, existe um fator que realmente evidencia esse processo.

O que eu queria ressaltar aqui é a importância de se afirmar que há discriminação de gênero – e vou me concentrar agora na discriminação de gênero e raça. Estamos plenamente convencidos disso, pois as estatísticas do país têm reiteradamente mostrado isso. São fatores, padrões que fazem parte essencial da matriz da desigualdade social no Brasil. O Brasil é um país extremamente desigual.

A desigualdade vem diminuindo nos últimos tempos por uma série de políticas que vêm sendo implementadas. Não é o caso de se discutir aqui quais são elas, mas eu gostaria de sustentar que as desigualdades de gênero e as desigualdades raciais são eixos estruturantes desse padrão de desigualdade social no país.

Para avançar significativamente na redução dessa desigualdade social, é fundamental enfrentar, ao mesmo tempo, e não como uma tarefa futura, a desigualdade de gênero e de raça. É aquela mesma história de que não podemos esperar primeiro crescer o bolo para depois distribuí-lo. Não podemos esperar primeiramente reduzir a desigualdade social para depois enfrentarmos a desigualdade de gênero e de raça. Se não fizermos isso já, essa desigualdade social não será mais significativamente transformada.

Há outra coisa: é importante afirmar que esse tema diz respeito à maioria da sociedade brasileira, e os dados são claros. As mulheres representam

atualmente, no Brasil, quarenta e dois milhões e meio de pessoas, 44% da população economicamente ativa. A população negra representa hoje a metade da população economicamente ativa e que, somados negros, homens e mulheres negras, mulheres brancas e negras, temos setenta milhões de pessoas, 72% da população economicamente ativa.

O que quero dizer com isso não é que a discriminação contra qualquer minoria evidentemente possa ser tolerada ou aceita, mas simplesmente mostrar que estamos falando da maioria da sociedade brasileira, o que significa que as políticas de enfrentamento desse tema devem ter a magnitude equivalente à magnitude da questão na sociedade.

Como eu já disse, os principais indicadores do mercado de trabalho são claros: as mulheres e os negros, especialmente as mulheres negras, estão numa desvantagem sistemática. Vários desses indicadores têm evoluído positivamente nos últimos anos, e isso é importante assinalarmos.

Temos acompanhado, temos apresentado indicadores de trabalho decente de 1992 até hoje. Verificamos uma melhoria dos indicadores, mas que, na maioria dos casos, é uma evolução lenta, e o nível da desigualdade ainda é muito grande. Vou apresentar aqui rapidamente alguns desses dados.

Poderíamos ter feito, em outras ocasiões, análises bastante sofisticadas para ajudarmos talvez nessa discussão que o Dr. Otávio propôs, mas podemos fazê-lo em outro momento. Vou pegar apenas alguns casos: em primeiro lugar, em termos de acesso a emprego. E isso é interessante porque, quando falo de desigualdade de gênero e raça, que se entrecruza e se potencializa, em alguns casos, podemos dizer que existe uma maior incidência do fator de gênero na desigualdade e, em outros, do fator racial; vou tentar demonstrar isso. Outra vez, no caso das mulheres negras, essas duas coisas andam juntas; é por isso que a sua situação é mais complicada. Em relação à taxa de participação? Taxa de participação é a porcentagem de pessoas.

Usamos aqui só a cifra dos dezesseis anos ou mais, porque, abaixo disso, é trabalho infantil, e temos de tratar de outra forma. Há essa grande quantidade de pessoas de dezesseis anos ou mais que estão no mercado de trabalho, ou seja, que estão trabalhando ou procurando ativamente um trabalho. Esses dados são de 2008. Para os homens, essa taxa de participação é de 85% e, para as mulheres, de 63%. Temos aqui uma diferença de vinte e dois pontos percentuais. Em 1992, essa diferença era muito maior, ou seja, era de trinta e três pontos percentuais. Isso mostra, evidencia esse movimento constante de entrada das mulheres no mercado de trabalho.

Se fôssemos fazer uma desagregação, que está feita, por nível de escolaridade e familiar, poderíamos ver que nos estratos mais altos da escolaridade e da renda familiar essa diferença é muito menor. Então, o grande problema de entrada do mercado de trabalho é das mulheres pobres e pouco escolarizadas. E por quê? Neste caso, vinculamos com os cuidados, com as responsabilidades familiares, porque são justamente essas mulheres que não têm como recorrer a outras formas de cuidado infantil para poderem ter maior disponibilidade de entrar no mercado de trabalho. Então, são justamente as mulheres que mais precisam de emprego remunerado que têm as maiores dificuldades. As estatísticas existem, mas eu não as trouxe aqui. Vemos o gráfico que diz a mesma coisa, como essa desigualdade está diminuindo.

Taxa de desemprego é outro tema claro. Antes eram as pessoas que estavam no mercado de trabalho. Quantas dessas encontram emprego e quantas não encontram emprego? Então, vemos aqui também que a taxa de desemprego dos homens era de 6,2% e a das mulheres é de 11,1%; houve uma diferença de cinco pontos percentuais. No caso dos brancos e negros, a taxa de desemprego dos brancos era de 7,4%, e a dos negros, de 9,4%; o diferencial era menor: dois pontos percentuais.

Em termos do acesso ao emprego, vemos uma maior incidência dos fatores de gênero, mas o mesmo não ocorre em relação à qualidade do emprego. Vou pegar dois ou três indicadores de qualidade de emprego, que é a questão do nível de formalidade. Obtemos esse dado com a porcentagem de pessoas ocupadas que está no emprego formal.

Sabemos que nos últimos anos tem havido um processo muito importante de geração de empregos formais. O Ministro Carlos Lupi falou ontem que, nos últimos sete anos, quatorze milhões de novos empregos formais foram gerados; tem havido um processo muito alvissareiro de formalização do mercado, mas ainda temos níveis muito elevados de informalidade. Nesse caso, há o diferencial racial, ou seja, a incidência do fator racial é muito mais clara. Podemos ver aqui que, enquanto metade dos homens tinha emprego formal, no caso das mulheres, havia uma diferença de quatro pontos percentuais; no caso de brancos e negros, a diferença era de quatorze pontos percentuais. Enquanto 55% dos brancos tinham emprego formal, pouco mais de 40% dos negros tinham emprego formal. Então, em termos de qualidade de emprego, é uma questão que está vinculada totalmente a outro elemento fundamental do trabalho decente, que é a proteção social, e a desigualdade racial ainda é muito forte.

Eu queria chamar atenção especialmente para a questão dos jovens. Acho que, neste ponto, os dados são muito eloquentes. Essa cifra se refere a jovens

que não estudam e não estão no mercado de trabalho. De propósito, não chamei de jovens os que não estudam nem trabalham porque uma parte importante desses jovens, principalmente dessas jovens que não estão no mercado de trabalho, trabalha, sim, em casa, nas tarefas de cuidado. Esse é outro lugar onde fica clara essa relação do que acontece no mercado de trabalho e na vida familiar ou na esfera produtiva e reprodutiva. As estatísticas neste ponto são, eu diria, até chocantes.

Temos um total de 19% dos jovens de dezesseis a vinte e quatro anos, no Brasil, que não estudam e não estão no mercado de trabalho, ou seja, quase um em cada cinco jovens está nessa situação. A incidência do fator do gênero nesse ponto é altíssima. Se desagregarmos por sexo, a porcentagem é de 12% dos jovens homens e 26% das jovens mulheres. Mais do que o dobro, uma diferença de quatorze pontos percentuais. A diferença racial existe, mas é menor. Mas aqui é que está a questão mais evidente: para os jovens homens brancos, essa proporção é de 10%; para jovens mulheres brancas, é de 22%, ou seja, mais do que o dobro; para os jovens homens negros, é de 13%; para as jovens mulheres negras, é de quase 30%, ou seja, uma em cada três jovens mulheres negras, neste país, nem estuda, nem está no mercado de trabalho.

Por que isso acontece? Esses fatores estão associados à incidência da maternidade precoce e ao fato de que, muitas vezes, são essas jovens que têm de ficar em casa cuidando dos irmãos ou dos parentes idosos doentes para que a mãe vá ao mercado de trabalho.

Temos um tema que é essencial para ser enfrentado, se pensarmos na igualdade neste país. Isso exige políticas integradas. São políticas de acesso à escola, de acesso ao mercado de trabalho, de escolaridade, de disponibilidade de creches, de saúde reprodutiva; enfim, uma série de políticas que poderiam nos ajudar a transformar essa cifra. O dado de 19% chama atenção. Se compararmos jovens mulheres negras com jovens homens brancos, existe uma diferença de três vezes mais jovens mulheres negras do que jovens homens brancos nessa situação. Esse quadro mostra a mesma situação. Vimos esses mesmos dados. Não vou repetir.

Outro item que já foi colocado aqui é a questão da desigualdade de remuneração. Esse é um tema clássico na discussão da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Apesar das mudanças, apesar de certa evolução, ainda as mulheres recebem em média 70,3% do que recebem os homens, e os negros recebem em média 55,2% do que recebem os brancos. Se fôssemos agregar por níveis de escolaridade – esse dado existe –, nos mesmos níveis de escola-

ridade, os negros recebem 30% a menos do que recebem os brancos. Nos mesmos níveis de escolaridade. Se compararmos pessoas com treze anos ou mais de estudo, portanto, estudos pós-secundários, as mulheres negras recebem 40% do que recebem os homens brancos.

Realmente, o que explica não é a menor escolaridade, são outros fatores. Um deles é a segmentação ocupacional, mas a segmentação ocupacional também reflete o peso dos estereótipos de gênero, porque justamente são aquelas funções associadas às funções de cuidado que são as menos valorizadas no mercado de trabalho, e existe maior concentração das mulheres nessas funções. Inclusive, a questão da segmentação ocupacional está relacionada a todas essas questões da discriminação.

Quero fornecer mais dois dados: um se refere à jornada semanal de trabalho, um tema bastante atual. As nossas estatísticas trazem um número de horas que as pessoas dedicam aos chamados afazeres domésticos, que são justamente as tarefas vinculadas ao âmbito reprodutivo. Então, é muito curioso. O que vemos? Não dá para ver aqui. Neste local são os homens, naquele são as mulheres. Mas 46% dos homens declaram realizar afazeres domésticos e 88% das mulheres o fazem. Temos uma proporção muito mais elevada de mulheres que realizam afazeres domésticos, e é coerente com toda a ideia de que são as mulheres que são responsáveis por isso.

A jornada de trabalho remunerada dos homens é maior: quase quarenta e três horas semanais. Isso é em média, e a das mulheres é de quase trinta e cinco horas semanais. Em termos de afazeres domésticos, os homens realizam em média dez horas, com o desconto para cima de afazeres domésticos, e as mulheres vinte e duas horas, dando um desconto para baixo. Isso perfaz uma jornada total semanal de trabalho das mulheres de cinco horas mais elevada do que a dos homens. Se somarmos o trabalho remunerado e os afazeres domésticos, os homens trabalham cinquenta e duas horas semanais e as mulheres cinquenta e sete horas semanais. Outra vez, a importância de pensar conjuntamente esses fatores.

A Dra. Cleopatra falou da importância dos instrumentos que estão sendo discutidos pela Conferência Internacional do Trabalho relativos ao trabalho doméstico. São apenas alguns dados para evidenciar a importância desse tema para o Brasil. Temos atualmente no Brasil 6,6 milhões de pessoas que realizam o trabalho doméstico assalariado, o trabalho doméstico para terceiros. Não estou falando dos afazeres domésticos realizados na casa. Dessas, 94% são mulheres, 61% são negras, e esse total de trabalhadoras domésticas representa 15,8% do total da ocupação feminina.

Se pensarmos em todas as mulheres que trabalham no mercado de trabalho hoje, no Brasil, 16% delas são trabalhadoras domésticas. Existe no Brasil uma legislação que protege as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos. Os direitos não são exatamente os mesmos dos outros trabalhadores assalariados. Existe uma desigualdade, mas existe uma legislação que inclui vários dispositivos, incluindo, por exemplo, a proteção maternidade. O grande problema é que menos de 31% das empregadas domésticas hoje, no Brasil, têm Carteira de Trabalho assinada. A cifra é 26,8%. No caso – outra vez a questão racial – das que não possuem Carteira de Trabalho assinada, a cifra é maior no caso das mulheres negras. São 76% no caso das mulheres negras, e 71,5% no caso das mulheres brancas.

O rendimento médio mensal das trabalhadoras domésticas é inferior a um salário mínimo; teria de ser, por lei, pelo menos, de um salário mínimo, mas é inferior ao salário mínimo. 95% é a cifra que temos, e é 40% do rendimento médio auferido por outras categorias de trabalhadores assalariados e menor ainda no caso das trabalhadoras domésticas negras.

Ainda se registra no Brasil uma alta incidência de trabalho infantil, apesar do fato de que, pelo decreto presidencial relativo às piores formas de trabalho infantil, de junho de 2008, repito, decreto assinado pelo Presidente da República, mas que foi resultado de um intenso debate tripartite realizado na comissão nacional, pela erradicação do trabalho infantil, o trabalho doméstico foi considerado uma das piores formas de trabalho infantil.

Então, para não me estender mais, acho que foi dito que existe hoje no país uma série de políticas que vêm sendo implementadas. O País, como foi dito pela Dra. Cleopatra, reconheceu oficialmente a existência da discriminação racial da mesma forma que reconheceu oficialmente a existência do trabalho infantil e do trabalho em condições análogas à escravidão. Isso é um passo muito importante, um primeiro passo para o seu enfrentamento. Vêm sendo desenvolvidas políticas muito importantes nessa área, tanto pelo Governo como por outras instituições do Estado, conforme foi colocado claramente pelo Dr. Otavio, pelas organizações sindicais dos empregadores, e essas são notícias muito alvissareiras. Mas fica claro também que existe ainda uma grande tarefa a ser cumprida pelo país, se quisermos atingir o objetivo da real igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as pessoas no mundo do trabalho e na sociedade brasileira.