

# Desafíos para la igualdad en el trabajo: Brasil

En Brasil se han logrado grandes avances hacia la no discriminación. Sin embargo, aún persisten importantes desigualdades de género y raciales. Las mujeres constituyen el grupo más numeroso que sufre discriminación y las mujeres negras las que enfrentan condiciones de mayor exclusión social. La acción del movimiento de mujeres y de la sociedad organizada han contribuido a la definición de una agenda política contra la discriminación. Este informe sobre Brasil complementa el Informe Global de seguimiento a la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo: “La igualdad en el trabajo: Afrontar los retos que se plantean”.

MAYO DE 2007

## CONTENIDO

- Mercado del trabajo y discriminación
- Brecha salarial: la doble discriminación de género y raza
- Trabajadoras domésticas: excluidas y discriminadas
- Acciones institucionales y avances legales en el combate a la discriminación



Oficina Internacional del Trabajo

## Mercado del trabajo y discriminación

El mercado de trabajo brasileño experimentó cambios sustantivos en los últimos diez años. El efecto combinado de bajas tasas de crecimiento económico y del proceso de reestructuración productiva de fines de la década de los noventa llevó a un importante aumento de desempleo, la pérdida del poder adquisitivo y la ampliación del contingente de trabajadores y trabajadoras en situaciones de inserción precaria en el mercado de trabajo. A partir de los primeros años de esta década, a pesar de las modestas tasas de crecimiento económico, se comenzaron a revertir estas tendencias y se produjo la generación de un número significativo de puestos de trabajo, acompañada por un proceso intenso de formalización del empleo: entre los años 2003 y 2006 se generaron 4.6 millones de empleos formales. Además, se observa el inicio de una recomposición de poder de compra de los salarios, los cuales experimentaron incrementos reales.

En este escenario de cambios, uno de los más significativos es la creciente presencia de mujeres en busca de oportunidades laborales

y la intensificación de la discusión sobre la igualdad racial, que se instala en la agenda pública con datos irrefutables sobre la discriminación de la población negra en el trabajo, que es vivida con doble intensidad por las mujeres negras.

Brasil contaba, en 2005, con una Población Económicamente Activa (PEA) de más de 94 millones de personas y una creciente participación de las mujeres.

Desde 1995, las mujeres han aumentado su ocupación a un ritmo promedio de 2.1% anual, mucho más acelerado que el de los hombres (ver gráfico 1). Particularmente fuerte ha sido el aumento en la ocupación de las mujeres negras, que asciende a 40.8%, en tanto que para las mujeres blancas se amplió en 22.4%. Esto significó un crecimiento total de 30.2% en la ocupación de las mujeres durante 10 años. Para la

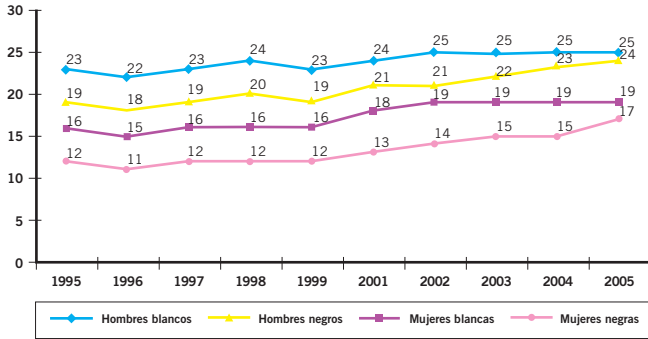
CUADRO 1

### TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL POR SEXO Y RAZA, 1995-2005 (porcentajes)

	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005
Hombres blancos	74.9	73.0	73.8	73.4	73.5	72.6	72.9	72.8	72.9	73.3
Mujeres blancas	48.1	45.8	47.1	47.3	49.0	49.4	50.4	51.1	51.7	53.0
Hombres negros	75.7	73.2	74.1	73.9	74.0	73.1	73.4	73.0	73.0	73.4
Mujeres negras	48.2	45.9	47.3	47.8	48.9	48.3	50.1	50.2	51.4	52.7
Total	61.3	59.0	60.1	60.2	61.0	60.4	61.3	61.4	61.8	62.7

Fuente: Elaboración OIT con base en datos PNAD. IBGE.

GRÁFICO 1  
NÚMERO DE OCUPADOS SEGÚN SEXO Y RAZA, 1995-2005  
(en millones de personas)



Fuente: Elaboración OIT con base en datos PNAD. IBGE.

población negra, la ocupación también mostró un mayor crecimiento (33.1%) en comparación al crecimiento de la población blanca (15.1%). Esto se explica principalmente por el bajo crecimiento de la ocupación de los hombres blancos (10%).

En 2005, 85.284.481 personas tenían una ocupación en Brasil y de ellas 42.2% eran mujeres. Los negros eran cerca de 40.7 millones, es decir, 47.7% de los ocupados. En total, los negros y las mujeres sumaban 60.123.910 personas, es decir, 70.5%, la absoluta mayoría de las personas en el mercado de trabajo.

A pesar de estos progresos, la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo continúa fuertemente segmentada, con una participación mayoritaria en los sectores vinculados a las ocupaciones consideradas tradicionalmente femeninas: en el servicio social y en el trabajo doméstico.

Casi la mitad de las mujeres ocupadas (48.4%) trabajaba en 2005 como asalariada. Esto indica una situación más positiva en relación al 42.1% de 1995. El trabajo doméstico mantiene un fuerte peso: 17% de la ocupación femenina a lo largo de este período. De este contingente, la mayoría son mujeres negras. El trabajo no remunerado, que incluye los que trabajan en los negocios familiares, continúa siendo mucho más significativo para las mujeres (8.5%) que para los hombres (4.8%), pero muestra una fuerte caída para las mujeres a lo largo de la década, de 13.1% a 8.5%, en 1995 y 2005, respectivamente. Aun cuando el trabajo no remunerado y en la producción para el propio consumo viene cayendo a lo largo de esos años,

todavía representa una proporción significativa para las mujeres, lo cual indica que ellas se sitúan mayoritariamente en las ocupaciones más vulnerables del mercado de trabajo, marcadas por un enorme grado de informalidad y por bajos ingresos.

## Brecha salarial: la doble discriminación de género y raza

Los ingresos del trabajo de mujeres y negros continúan siendo inferiores a los de los hombres blancos, aunque la brecha ha disminuido a lo largo de los últimos años. La mediana de los ingresos del trabajo, que divide en dos mitades al conjunto de los ocupados, muestra el nivel de remuneración del 50% más pobre en el mercado de trabajo y demuestra que las mujeres negras reciben cerca del 50% menos de los ingresos que los hombres blancos pertenecientes a esta franja inferior de ingresos.

La disminución de la diferencia en las remuneraciones de los más pobres en el mercado de trabajo se debe fundamentalmente a la caída de 11.6% de los hombres blancos, así como al fuerte incremento en la remuneración de las mujeres negras, que creció significativamente (41.4%) entre 1995 y 2005. Los hombres negros y las mujeres blancas también aumentaron sus ingresos laborales, en 4.7% y 6.0%, respectivamente.

Este indicador positivo para los trabajadores negros y mujeres se debe tanto a la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo -que alcanzó un 97% a partir de 1995- como a la formalización de los puestos de trabajo, ambos con un impacto significativo sobre la remuneración de los más pobres, que son mayoritariamente mujeres y negros. Un factor adicional ha sido el impacto del gran aumento en la escolaridad de las mujeres -que ha sobrepasado

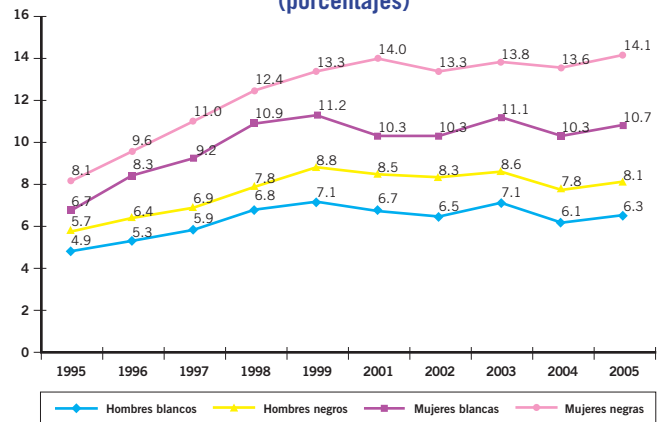
CUADRO 2  
POBLACIÓN OCUPADA POR CATEGORÍA OCUPACIONAL Y SEXO, 1995-2005  
(porcentajes)

	Mujeres		Hombres	
	1995	2005	1995	2005
Empleados (asalariados)	42.1	48.4	59.2	61.1
Trabajadores domésticos	17.0	17.1	0.8	0.9
Cuenta propia	16.6	16.3	26.5	25.2
Empleadores	1.9	2.7	5.5	5.4
No remunerados	13.1	8.5	5.7	4.8
Trabajadores en producción de autoconsumo	9.3	7.0	2.3	2.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración OIT con base en datos PNAD. IBGE.

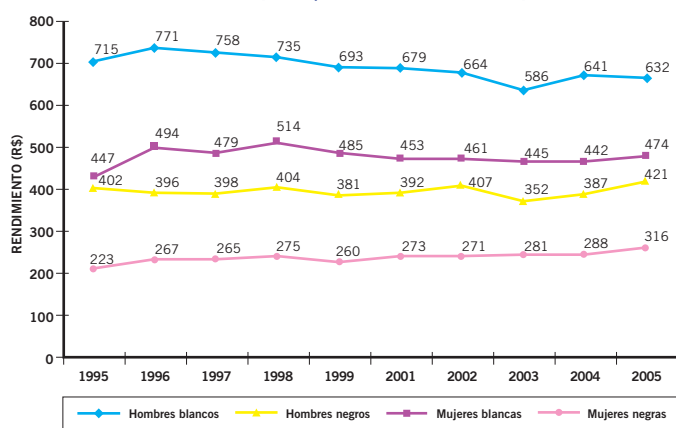
El desempleo está directamente relacionado al nivel de actividad económica. En la década de los noventa, la tasa de desempleo creció para ambos sexos. Sin embargo, tuvo mayores incrementos para las mujeres, que se mantienen en tasas superiores, principalmente las mujeres negras. En 2005, sólo las mujeres presentan un desempleo que llega a dos dígitos y es especialmente alto para las mujeres negras, cuya tasa de desocupación alcanza al 14.1%. Los hombres blancos presentan las menores tasas de desempleo, además de un aumento menos acelerado en esas tasas, siendo de 4.9% en 1995 y llegando a 6.3% en 2005. El comportamiento más favorable del mercado de trabajo en el reciente período aún no se reflejó en una caída significativa de las tasas de desempleo.

GRÁFICO 2  
TASA DE DESEMPLEO SEGÚN SEXO Y RAZA, 1995-2005  
(porcentajes)



Fuente: Elaboración OIT con base en datos PNAD. IBGE.

GRÁFICO 3  
MEDIANA DE INGRESOS DEL TRABAJO  
SEGÚN SEXO Y RAZA, 1995-2005  
(en R\$ de febrero de 2007)



Fuente: Elaboración OIT con base en datos PNAD. IBGE.

a los hombres con relación al promedio de años de estudio-, especialmente de las mujeres negras.

## Trabajadoras domésticas: excluidas y discriminadas

Ninguna categoría profesional expresa tan claramente la discriminación en el mercado de trabajo como el trabajo doméstico, compuesta en su mayoría por mujeres negras. Este grupo sintetiza los efectos de la doble discriminación, de género y raza, presente en el mercado de trabajo brasileño.

En el año 2005, en Brasil, había cerca de 6.6 millones de personas en el trabajo doméstico, de las cuales 93.4% eran mujeres, es decir, 6.2 millones. De todas las ocupadas en el servicio doméstico, el 55% son mujeres negras. Los hombres representan apenas un 6.6% del total, es decir, aproximadamente 450.000.

Para las mujeres, ésta ha sido tradicionalmente una ocupación relevante, que muchas veces sirve como una puerta de entrada en el mercado de trabajo para las jóvenes y las de mayor edad, que ingresan por primera vez o que retoman después de períodos de inactividad. En su gran mayoría esas trabajadoras poseen poca escolaridad. En las regiones metropolitanas encuestadas, más del 60% tiene la enseñanza primaria incompleta. Además, el trabajo doméstico cubre más del 20% del total de jóvenes ocupadas de 18 a 24 años en Salvador y en el Distrito Federal.

El trabajo doméstico se mantiene como una de las ocupaciones más marcadas por la precariedad y el incumplimiento de la legislación laboral. En 2005, apenas un 25% de las trabajadoras domésticas (1.6 millones) estaba registrada y contaba con *carteira* de trabajo. Analizando la situación de formalidad según raza, se observa una doble discriminación. Según datos de PNAD-IBGE de 2003, las trabajadoras domésticas negras registradas –con *carteira*– eran 23.4%, en tanto que las blancas eran de 29.9%.

Debido a la situación de precariedad del vínculo laboral, solamente un número pequeño de las trabajadoras domésticas contribuye para la seguridad social, como empleadas o como contribuyentes individuales. La inexistencia de contribución tiene como resultado un perjuicio en el corto y largo plazo, privándolas de acceso a los seguros por término del empleo por motivo de enfermedad o por maternidad, además de incidir negativamente en su jubilación, ya que al tener un menor período de contribución, difícilmente van a lograr acumular el tiempo necesario para recibirla.

Los niveles de remuneración de las trabajadoras domésticas son muy bajos y están generalmente muy cerca del salario mínimo. En las regiones metropolitanas las remuneraciones se situaban entre R\$ 222 en Salvador hasta el máximo de R\$ 383 en Sao Paulo, en el período 2003-2004. Los salarios de estas trabajadoras representaban solamente 45% del promedio de los ingresos de los ocupados en el país, en 2003, según el PNAD.

De la misma manera la formalidad del vínculo laboral, la remuneración de las trabajadoras negras es sistemáticamente menor: se sitúa en torno a 79% y 80% de aquella recibida por las trabajadoras domésticas blancas. En 2003, alcanzaron el mayor valor de ingreso diario, R\$13,43 así como el menor diferencial, equivalente a 82% de la remuneración recibida por las trabajadoras blancas.

## Acciones institucionales y avances legales en el combate a la discriminación

En Brasil se observa la misma tendencia mundial que indica el Informe Global de la OIT, sobre el aumento de las iniciativas y medidas para asegurar el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La igualdad de género, raza y orientación sexual, así como la integración de las personas con discapacidad y aquellas portadoras de VIH están siendo promovidas desde distintos ámbitos y fuertemente impulsadas desde los poderes públicos.

La Constitución Federal prohíbe la diferencia de salario, ejercicio de función y de criterio de admisión por motivos de sexo, edad, color o estado civil. El Código Laboral, por su parte, prevé en el artículo 461, que “siendo idéntica la función, a todo trabajo de igual valor, prestado al mismo empleador, en la misma localidad, corresponderá igual salario, sin distinción de sexo”.

En mayo de 2006, el Ministro de Trabajo y Empleo lanzó el **Agenda Nacional de Trabajo Decente** en la cual la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato se presenta como un objetivo transversal. La agenda propone el desarrollo de acciones de promoción de igualdad de género y raza en el mercado de trabajo, centradas especialmente en los siguientes aspectos: eliminación de barreras de entrada al mercado de trabajo de las mujeres, especialmente de las más pobres, disminución de las tasas de desempleo y aumento de las tasas de ocupación; disminución de la informalidad y aumento de protección social. También propone la implementación de programas de acciones de combate a la discriminación en el trabajo, con atención especial para mujeres, población negra, jóvenes, ancianos, personas portadoras de VIH y personas con deficiencia mental, y la efectiva aplicación de los Convenios 100, 103 y 111 de la OIT, así como la promoción de la ratificación del Convenio 156.

En el ámbito **institucional**, se destaca la labor gubernamental a través de la creación de secretarías especiales para la promoción de la igualdad de género y la igualdad racial, con estatus de ministerio, vinculadas directamente a la Presidencia de la República.

Destaca en este ámbito la labor de la Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres, que organizó y condujo la Primera Conferencia Nacional de Políticas para las Mujeres y coordinó la elaboración del Plan Nacional de Políticas para las Mujeres. La Segunda Conferencia se realizará en agosto de 2007. De gran relevancia ha sido también la implementación del Programa Pro Equidad de Género, que se propone estimular a las empresas brasileñas a adoptar prácticas de gestión de promoción de igualdad de oportunidades.

La Secretaría Especial de Políticas de Promoción de Igualdad Racial, por su parte, diseñó la Política Nacional de Promoción de Igualdad Racial y ha desarrollado diversas iniciativas a fin de implementarla en las acciones gubernamentales de estados y municipios.

La Secretaría Especial de los Derechos Humanos ha cumplido un importante papel en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad y en la promoción de su integración a la vida comunitaria. En mayo de 2004 lanzó el Programa Brasil sin Homofobia.

El Ministerio de Desarrollo Agrario, por medio del Programa de Promoción de Igualdad de Género, Raza y Etnia busca estimular y promover la autonomía de la trabajadora rural, apoyando la construcción de políticas públicas que favorezcan relaciones más igualitarias entre hombres y mujeres en la reforma agraria y agricultura familiar. El Ministerio Público del Trabajo, por su parte, viene desarrollando diversas acciones a través de la Coordinadora Nacional de Promoción de Igualdad de Oportunidades y Eliminación de Discriminación en el Trabajo (Coordigualdade), que tiene por finalidad articular las acciones institucionales con miras a finalizar con los actos discriminatorios que atentan contra la dignidad del trabajador. Del mismo modo, la Procuraduría Federal de los Derechos del Ciudadano dependiente del Ministerio Público Federal, actúa para garantizar el efectivo respeto por los derechos humanos por los Poderes Públicos y prestadores de servicio de importancia pública y está promoviendo el debate sobre la participación de las mujeres en los cargos de dirección en el gobierno federal, dentro de otras iniciativas.

El Ministerio del Trabajo y Empleo, dentro de las diversas acciones, destaca la instalación de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y de Trato de Género y Raza en el Trabajo en agosto de 2004, la creación del Foro de Combate

a la Discriminación en el Trabajo, la incorporación de las dimensiones de género y raza de forma transversal en las acciones del Programa Nacional de Calificación. Además, ha puesto en marcha el Programa Trabajo Doméstico Ciudadano, el primero dirigido a las trabajadoras domésticas. En su compromiso por abordar el fenómeno de la discriminación, ha instalado una asesoría directamente ligada al gabinete del ministro para tratar las cuestiones de género y raza y ha determinado que dentro de las directrices aprobadas para el perfeccionamiento del Sistema Público de Empleo, se incorporarán transversalmente los temas de género, raza, orientación sexual, personas con discapacidad y viviendo con VIH-SIDA.

En el plano legal, existe un conjunto de leyes y decretos que tratan la discriminación por motivo de raza, color, etnia, religión o procedencia nacional, además de las personas con discapacidad, no obstante, la discriminación por orientación sexual en la legislación continúa todavía muy limitado. Se espera que el Estatuto de Igualdad Racial sea votado por el Congreso Nacional en un futuro cercano.

En 2006 fue aprobada la Ley 11.324, cuyo objetivo principal es promover la formalización del trabajo doméstico. Esta ley estableció la posibilidad de deducir del Impuesto a la Renta, el pago del 12% correspondiente a la contribución patronal destinada al pago de seguridad social de las trabajadoras domésticas.

### Actores sociales en acción

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores están desarrollando acciones en diversos niveles para eliminar la discriminación en el lugar de trabajo y para hacer de la igualdad un aspecto central en la negociación colectiva. En el ámbito de los empleadores, se encuentran varias acciones de las confederaciones e institutos ligados al sector patronal, en la promoción de diversidad y de responsabilidad social empresarial. Dentro de las acciones se destaca la creación de comités de diversidad, apoyo a proyectos y programas de promoción de diversidad en las empresas y sectores, incluyendo investigaciones sobre la diversidad de género, racial y social y la documentación de la composición de los trabajadores en relación a sus atributos personales para proponer acciones de diversidad.

Las centrales sindicales de trabajadores y sindicatos brasileños han ido aumentando su acción

en la promoción de la igualdad, tanto en el interior de las entidades sindicales, donde la presencia de las mujeres es creciente, como a través de programas y proyectos y, especialmente, en la negociación colectiva. Las centrales sindicales en Brasil ya poseen cuotas para garantizar la participación de las mujeres en todos los niveles de dirección y desarrollan una activa participación en movilizaciones y campañas para promover la igualdad de oportunidades.

En la negociación colectiva, los temas de género, raza, discapacidad y orientación sexual vienen ganando espacio. En materia de género, la mayoría de las cláusulas se refiere a la ampliación de los derechos de maternidad y licencia de paternidad. En el tema racial, tienden a reforzar la prohibición de prácticas discriminatorias, pero hay pocas que aborden derechos específicos. Con respecto a trabajadores con discapacidad, la mayoría de las cláusulas se centran en la contratación, muchas veces reproduciendo lo que establece la ley. La orientación sexual aparece muy poco frecuente en los convenios de negociación colectiva. En los últimos años, algunas empresas han desarrollado acciones para equiparar sus derechos, extendiendo los beneficios que le corresponden al cónyuge, independientemente de su sexo.

La Oficina de la OIT en Brasil desarrolla un conjunto de actividades orientadas a la promoción de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo y presta asistencia técnica en la elaboración de políticas públicas y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, para la promoción de igualdad de oportunidades y el combate a la discriminación en todas sus formas. Las acciones de la OIT cuentan con publicaciones, manuales y capacitaciones referidas a la promoción de igualdad de oportunidades y trato en el trabajo.

Este informe ha sido preparado por Solange Sanches, Marcia Vasconcelos, Rafaela Egg e Lillian Arruda Marques, con la coordinación técnica de Lais Abramo, Directora de la Oficina de OIT en Brasil y María Elena Valenzuela, Especialista de Género para el Cono Sur.

#### OIT

Av. Dag. Hammarskjöld 3177

Vitacura - Casilla 19.034, Correo 19

Santiago de Chile

Fono (56-2) 580-5500 Fax (56-2) 580-5580

[www.oitchile.cl](http://www.oitchile.cl)