



GLOBAL DEAL

TRABALHO DIGNO
E CRESCIMENTO INCLUSIVO



A CONTRIBUIÇÃO DO DIÁLOGO SOCIAL PARA A IGUALDADE DE GÊNERO



AGRADECIMENTOS

Esta nota foi produzida com o apoio do Governo da Suécia no âmbito da Iniciativa *Global Deal* para o Trabalho Digno e o Crescimento Inclusivo. Este documento beneficiou dos contributos e comentários da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), do Governo da Suécia, da organização sueca *Union to Union*, bem como da Organização Internacional do Trabalho (*Bureau* para as Atividades dos Trabalhadores e *Bureau* para as Atividades dos Empregadores) e do Departamento das Normas Internacionais do Trabalho.

A nota temática foi produzida sob a direção global e contributos de Manuela Tomei, Diretora do Departamento das Condições de Trabalho e Igualdade na OIT. Verena Schmidt, Especialista de Negociação Coletiva na Unidade Mercados de trabalho inclusivos, relações laborais e condições de trabalho (INWORK) da OIT, coordenou e contribuiu para esta publicação; outros contributos foram fornecidas por Emanuela Pozzan, Especialista na Unidade Género, Igualdade e Diversidade, e Angelika Muller, Especialista na Unidade Diálogo Social e Tripartismo. O texto é baseado numa versão inicial da consultora Jane Pillinger. Um agradecimento especial a Coralie Thompson pelo excelente apoio administrativo.

A responsabilidade final pelo resumo é da OIT.

*1ª Edição em março de 2019.
Revista em dezembro de 2020.*

TERMO DE RESPONSABILIDADE

Este documento bem como todos os dados e mapas que dele fazem parte integrante, não prejudica o estatuto ou a soberania sobre qualquer território, a delimitação de fronteiras e fronteiras internacionais e o nome de qualquer território, cidade ou zona.

1. INTRODUÇÃO: AS RELAÇÕES ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E A IGUALDADE DE GÉNERO

Relações de trabalho sólidas e diálogo social eficaz contribuem para a boa governação no local de trabalho, o trabalho digno, o crescimento económico inclusivo e a democracia.¹ Podem ser igualmente meios importantes de promover a igualdade de género e mercados de trabalho equitativos e vice-versa. Isto foi reafirmado na Declaração do Centenário da OIT para o futuro do trabalho² que refere:

“III. A Conferência apela a todos os Estados-membros, tomando em consideração a sua situação nacional, para trabalharem individual e coletivamente, **numa base tripartida e de diálogo social** e com o apoio da OIT a continuarem a desenvolver a abordagem ao futuro do trabalho centrada no ser humano, adotando medidas no sentido de:

A. Reforçar as capacidades de todas as pessoas para aproveitar as oportunidades de um mundo do trabalho em mudança mediante:

(i) **a efetiva realização da igualdade de género em matéria de oportunidades e tratamento**; (negrito acrescentado pelas autoras).

O diálogo social, incluindo a negociação coletiva, tem enorme potencial para contribuir para a realização dos ambiciosos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, nomeadamente os relativos à igualdade de género (ODS 5) e ao trabalho digno e crescimento económico (ODS 8).³ Foram implementadas novas iniciativas destinadas a facilitar a realização destes objetivos nomeadamente a Coligação Internacional para a Igualdade Salarial (EPIC). Liderada pela OIT, ONU Mulheres e a OCDE, esta coligação reúne governos, organizações de empregadores e de trabalhadores, empresas e universidades para conceberem formas de acelerar os progressos na realização da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor até 2030 (ODS 8.5).

No entanto, as mulheres trabalhadoras, em todo o mundo, continuam a estar subrepresentadas nos órgãos e dos processos de tomada de decisão que modelam os resultados dos locais de trabalho e do emprego - incluindo em contextos em que as mulheres constituem a maioria da mão-de-obra. Isto não é apenas injusto para as mulheres, é igualmente contraproducente para as empresas, economias e sociedades em geral.

A atual pandemia da COVID-19, de acordo com os dados disponíveis, parece estar a afetar mais severamente as mulheres do que os homens, uma vez que são mais suscetíveis de suportar o peso das

consequências sociais e económicas da pandemia. Isto acarreta o risco de reverter os progressos das mulheres nas últimas décadas, alargando ainda mais as desigualdades de género no mundo do trabalho, pondo assim em risco a perspetiva de reconstruir melhor.⁴

Este relatório temático procura compreender as razões para esta situação e identificar acções que os governos e as organizações de empregadores e de trabalhadores poderiam realizar para promover a igualdade de género através do diálogo social. O quadro jurídico da OIT (Normas Internacionais do Trabalho) sobre igualdade de género é muito importante neste contexto, em particular a Convenção fundamental (n.º100) sobre igualdade de remuneração, de 1951 e a Convenção (n.º111), sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, de 1958. Estas convenções são amplamente ratificadas e ambas sublinham a importância do tripartismo ao estabelecerem requisitos de cooperação com os parceiros sociais para abordar a discriminação de género e promover a igualdade entre homens e mulheres. Em particular, a Convenção (n.º 111) exige que os Estados-membros procurem esta cooperação na promoção da aceitação e observância da política nacional de igualdade e que consultem as organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores sobre a determinação de medidas especiais de protecção ou assistência, tais como medidas de ação positiva.

O relatório examina também a importância do diálogo social na aplicação da inovadora Convenção (n.º190) sobre Violência e Assédio no trabalho, de 2019 e da Recomendação (n.º 206) sobre o mesmo assunto. Para este fim, este documento apresenta experiências inovadoras de diferentes regiões do mundo. Em particular, analisa a forma como o diálogo social pode contribuir para a igualdade de género em diferentes setores, quer se trate de economia formal ou informal, incluindo durante a pandemia em curso e identifica circunstâncias e fatores suscetíveis de provocar uma alteração profunda. No final da nota temática são apresentadas algumas recomendações-chave para governos e organizações de empregadores e trabalhadores.

2. O QUE É O DIÁLOGO SOCIAL E QUAIS SÃO OS DESAFIOS PARA FAZER PROGREDIR A IGUALDADE DE GÉNERO ATRAVÉS DO DIÁLOGO SOCIAL?

O diálogo social inclui todos os tipos de negociação, consulta e intercâmbio de informação entre representantes de governos, empregadores e trabalhadores e as suas organizações.

Ao longo do tempo, o âmbito do diálogo social, incluindo a negociação coletiva, desenvolveu-se em muitos países para englobar tópicos que são essenciais para alcançar a paridade de género no trabalho e na família, nomeadamente, a igualdade de acesso de mulheres e homens ao emprego e ao desenvolvimento de competências, prolongamento da licença de maternidade e parental para além da duração legal; a promoção do princípio da igualdade de remuneração para trabalho de igual valor para assegurar salários justos para os homens e mulheres, e prevenção e proteção contra a violência e o assédio sexual.

A cooperação em locais de trabalho inclusivos e sensíveis à dimensão de género permite às empresas atrair as melhores pessoas; melhorar o desempenho organizacional; reduzir os custos associados à rotatividade do pessoal; melhorar o acesso a mercados-alvo; e minimizar riscos legais – tudo enquanto melhoram a sua reputação.⁵ De facto, as empresas com os mais altos níveis de diversidade de género no suas equipas executivas têm 21 por cento mais probabilidade do que outras de obterem uma rentabilidade acima da média.⁶

No entanto, as limitações relativas ao impacto e sustentabilidade destes esforços, bem como o seu alcance relativamente restrito são evidentes. O declínio das taxas de sindicalização e a redução da cobertura da negociação coletiva, que são por sua vez, parcialmente consequência do enfraquecimento do apoio à negociação multiempregador, derrogações incondicionais de convenções coletivas e à descentralização desorganizada da negociação coletiva, não ajudam em nada.⁷ Em muitos países, as instituições de diálogo social estão a lutar para manter a sua relevância num contexto caracterizado por profundas mudanças económicas, sociais e políticas.⁸

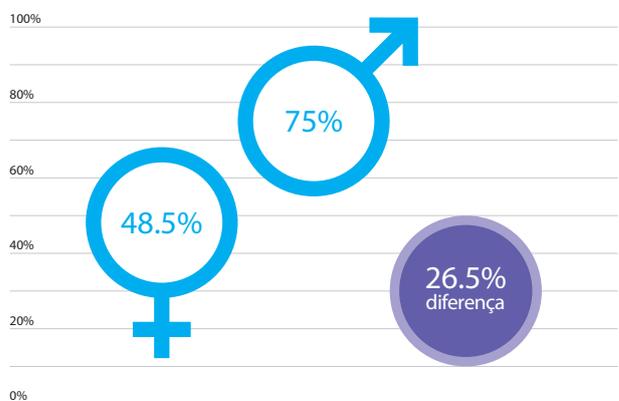
Ao mesmo tempo, embora sejam evidentes alguns progressos, o desequilíbrio existente nas relações de poder entre mulheres e homens,⁹ e o tempo limitado de que as mulheres dispõem considerando a parte desproporcionada do trabalho não pago em matéria de cuidados a outras pessoas que devem assumir,¹⁰ continuam a limitar a voz e a representação das mulheres tanto no local de trabalho como em órgãos e processos de tomada de decisão.¹¹ E no entanto, se as mulheres estivessem em condição de se exprimirem, os processos de decisão como o diálogo social e a negociação coletiva, ganhariam em legitimidade, credibilidade e eficácia, em benefício de todas as pessoas.

3. AUMENTAR A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA TOMADA DE DECISÃO E NO DIÁLOGO SOCIAL

A seção seguinte analisa como estas condições-chave podem ser promovidas na prática.

Para alcançar o ODS 5.5 “Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública”, é essencial que as mulheres estejam representadas nas instâncias de diálogo social, bem como nas equipas de negociação coletiva. Garantir a participação de um maior número de mulheres nestas instâncias e equipas não só permitirá assegurar um diálogo social mais relevante e sensível à vida profissional das mulheres, mas igualmente provocar mudanças profundas noutras esferas sociais, desde que os homens e as mulheres recebam um incentivo e formação para promover a igualdade de género no quadro do diálogo social, bem como no mercado de trabalho e no local de trabalho, em geral.

Diferença da taxa de participação de homens e mulheres no mercado de trabalho, a nível mundial



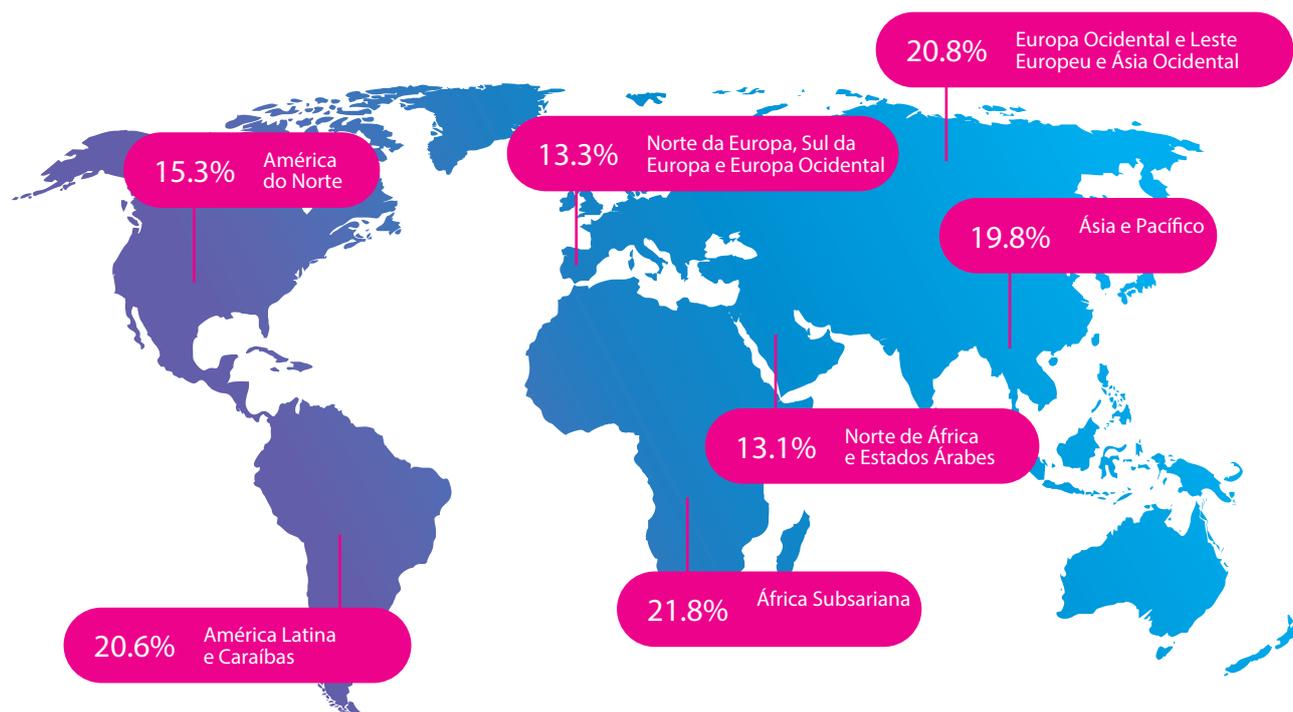
Fonte: World Employment and Social Outlook: Trends for Women, 2017.

Diferença salarial entre homens e mulheres, a nível mundial (remuneração horária)



Fonte: Relatório Global sobre os Salários 2018/19.

Diferença salarial entre homens e mulheres, por região (remuneração horária ponderada por fator)



Fonte: Relatório Global sobre os Salários 2018/19.

A investigação da OIT a nível mundial confirma a persistente subrepresentação das mulheres nas instituições nacionais de diálogo social (INDS). Um estudo incidindo sobre 195 países, incluindo 187 Estados-membros da OIT, demonstrou que se, em 2008, o número médio de mulheres nas INDS era inferior a 20 por cento em 2018, de acordo com a informação disponível, essa percentagem está agora entre os 20 e os 35 por cento, nomeadamente em África, América e na Europa. Há, no entanto, alguns exemplos inspiradores de paridade ou quase paridade (taxa de participação das mulheres de 45 por cento ou superior) nomeadamente em França, Noruega, Saint Kitts e Nevis, Samoa e Suíça.¹²

Apesar de alguns progressos, a persistente subrepresentação das mulheres no contexto do diálogo reflete um grave défice democrático que vai até ao ponto de comprometer o funcionamento e a legitimidade das instituições de diálogo social.¹³ Reflete igualmente um paradoxo, porque mesmo que hoje em dia, em numerosas regiões do mundo, as mulheres possuem um nível de instrução mais elevado¹⁴ e são mais susceptíveis de aderir a sindicatos¹⁵ ou às organizações de empregadores,¹⁶ a sua representação em posições de direção no quadro do diálogo social continua a ser inferior à dos homens.¹⁷ Por outro lado, mesmo agora que o número de mulheres sindicalistas está a aumentar à escala global, isto não se traduz sistematicamente numa representação proporcional das mulheres nas estruturas de gestão.¹⁸

Compreender as razões estruturais e outras pelas quais as mulheres estão tão subrepresentadas nas instituições de diálogo social pode ajudar a identificar

formas de as ultrapassar. As dificuldades para que as mulheres se expressem e estejam representadas nas instâncias de diálogo social são um reflexo da sua participação desigual no mercado de trabalho. Atualmente, a taxa de participação das mulheres é apenas de 48,5 por cento contra 75 por cento para os homens (ou seja, uma disparidade de 26,5 pontos percentuais entre mulheres e homens).¹⁹ As mulheres que estão no mercado de trabalho sofrem uma série de desvantagens, incluindo discriminação no recrutamento e durante o emprego e segregação profissional vertical e horizontal, com implicações no tipo, qualidade e nível dos empregos em que estão empregadas. À escala global, as mulheres continuam a receber uma remuneração em média 20 por cento mais baixa do que a dos homens, e dependendo da região, esta diferença pode atingir os 40 por cento.²⁰ Além disso, as modalidades de trabalho e as formas atípicas de emprego, bem como as profissões e setores em que predomina, muitas vezes, “estão fora do âmbito da legislação sobre o mercado de trabalho, das regras sobre segurança social e das convenções coletivas relevantes”.²¹ É também alarmante notar que o progresso em relação à paridade de género, incluindo no que diz respeito à sua participação na economia, está agora a regredir.²²

As dificuldades para as mulheres se expressarem e estarem representadas nas instâncias implementadas no local de trabalho são o resultado de relações de força desiguais entre mulheres e homens, de estereótipos de género persistentes, da subavaliação do trabalho realizado pelas mulheres e do facto de as mulheres deverem suportar uma parte desproporcionada de tarefas de prestação de cuidados a outros, o que gera discriminação, tanto direta como indireta.²³ Como tem

sido demonstrado pela iniciativa global do *Bureau* para as Atividades dos Empregadores da OIT (ACT/EMP) sobre as mulheres empresárias e mulheres executivas, os estereótipos de género, em matéria de responsabilidades familiares e cultura empresarial que se dirige principalmente aos homens constituem alguns dos principais obstáculos encontrados pelas mulheres para aceder a lugares de gestão.²⁴

Inúmeras organizações de empregadores e de trabalhadores e os governos, acreditam que é preciso fazer mais para promover a representação das mulheres nos órgãos de decisão.²⁵ Em termos de monitorização das Convenções da OIT sobre igualdade, os constituintes da OIT poderiam promover melhor a igualdade entre homens e mulheres, fornecendo informações relevantes e oportunas aos órgãos de supervisão sobre as inúmeras questões relacionadas com a igualdade tanto na lei como na prática no país em questão, em termos da aplicação das duas Convenções (n.º 100) e (n.º 111) (tal como previsto no artigo 23.º da Constituição da OIT).

Os sindicatos têm multiplicado os seus esforços para assegurar que a representação das mulheres no órgãos de decisão reflete a diversidade de empregos, das competências e dos setores ocupados por mulheres.²⁶ Exemplos destes esforços são, nomeadamente, a fixação de quotas para a participação de mulheres em congressos sindicais, lugares reservados para mulheres nos órgãos executivos e a representação das mulheres nos órgãos de tomada de decisão proporcional ao número de membros.²⁷ Departamentos dedicados à igualdade de género e comités de apoio à diversidade ou igualdade de género têm sido igualmente criados no âmbito de inúmeras confederações sindicais com vista a fazer avançar a igualdade através de atividades internas e externas dos sindicatos.²⁸

Um estudo realizado pelo *Bureau* para as Atividades dos Trabalhadores (ACTRAV) da OIT²⁹ fornece informações sobre a forma como a representação das mulheres nas estruturas de decisão sindical pode conduzir a resultados reais em matéria de fixação dos salários. Este estudo revelou que as mulheres estão representadas nos comités executivos de 34 por cento dos sindicatos que responderam ao questionário. No entanto, existem diferenças a nível regional, enquanto as mulheres representam 45 por cento dos membros de comissões executivas de sindicatos na América do Norte, este número cai para 25 por cento nos Estados Árabes. A nível mundial, cerca de 30 por cento das equipas sindicais de negociação salarial são constituídas por mulheres, mas esta percentagem é muito mais baixa na Ásia e no Pacífico, em África e na região árabe. Cerca de metade dos sindicatos que responderam ao questionário afirmaram que as equipas de negociação ou os membros das comissões sindicais são informados ou formados sobre a igualdade de género, tendo em vista as negociações salariais. A maioria dos sindicatos tem uma comissão especificamente dedicada à igualdade de género ou à

igualdade em geral. Por outro lado, 70 por cento dos sindicatos declararam disporem de uma estratégia operacional interna para melhorar a representação das mulheres na sua organização (como por exemplo, diretrizes internas ou quotas). A Confederação Europeia dos Sindicatos tem sido particularmente pró-ativa a este respeito (ver **Caixa 1**).

Caixa 1.

“Da adesão à liderança”: uma representação equilibrada de homens e de mulheres nos órgãos de decisão sindicais. A experiência da Confederação Europeia de Sindicatos (CES)

Em 2011, o Comité Executivo da CES adoptou recomendações para melhorar o equilíbrio de homens e de mulheres nas estruturas sindicais e assim refletir melhor a diversidade dos seus membros, assegurando simultaneamente que a CES representa adequadamente os interesses das mulheres.³⁰ Na conferência realizada a meio do mandato, em 2017, a CES introduziu uma representação igual de homens e mulheres (50%/50%) nos seus comités executivos e em outros comités. Incentivando o equilíbrio de género na filiação sindical e nos órgãos de decisão, a CES realiza um inquérito anual sobre a igualdade para monitorizar a representação das mulheres nos sindicatos. O inquérito anual em 2018³¹ revelou que o número de mulheres sindicalizadas tinha aumentado para 46,1 por cento. No entanto, as mulheres representam apenas 37,2 por cento das equipas de liderança sindical, 33,5 por cento dos principais órgãos de decisão sindical e 26,2 por cento dos principais líderes nas confederações nacionais. Embora estes números mostrem que ainda há espaço para melhorias, representam, no entanto, um avanço significativo desde a resolução de 2011.

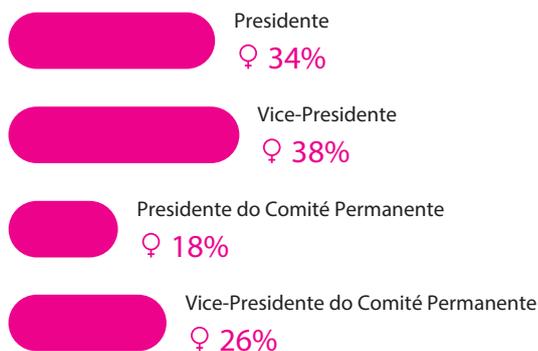
Um estudo realizado pelo *Bureau* para as Atividades dos Empregadores (ACT/EMP) da OIT revelou que foram alcançados progressos para melhorar a representação das mulheres nas organizações de empregadores: “Mulheres em cargos de direção e executivos estão a ganhar terreno nos secretariados das organizações patronais”.³² De acordo com este estudo, que se baseia nas respostas recebidas de mais de 50 organizações de empregadores, as mulheres ocupam 34 por cento dos por cento dos cargos de direção e 38 por cento dos cargos executivos. Além disso, as mulheres representam 18 por cento das presidências e 26 por cento das vice-presidências dos Comités Permanentes, “indicativo do aumento da participação de mulheres em cargos nos escalões inferiores”.³³ As mulheres ocupam 18,7 por cento dos dois cargos mais altos dos comités executivos das organizações patronais, responsáveis pela implementação prática quotidiana dos planos estratégicos da organização. As mulheres presidem ao conselho administração de

7,5 por cento das organizações dos empregadores inquiridas, mas a maioria das organizações contam com 10 por cento ou menos de mulheres nos seus conselhos de administração, e apenas 8 por cento destas organizações têm um conselho de administração caracterizado por uma representação equilibrada entre mulheres e homens.³⁴

Como demonstrado pela iniciativa global lançada pelo *Bureau* para as Atividades dos Empregadores (ACT/EMP) sobre mulheres empresárias e mulheres executivas, há inúmeras boas práticas para promover mulheres em cargos empresariais e executivos nas empresas. As organizações patronais sugeriram a introdução de políticas favoráveis às responsabilidades familiares, medidas de ação positiva, combater as culturas dominadas por elementos masculinos, e incentivar ainda mais o diálogo sobre a diversidade de género para promover o equilíbrio entre a vida profissional e familiar e maior igualdade na liderança e gestão entre o o pessoal.³⁵ Neste sentido, a diversidade de género é crucial: “No final, quanto maior for a presença da diversidade de género entre os membros da organização patronal, mais as mulheres estão em posição de dirigir, representar e/ou para participar na tomada de decisão nas estruturas de governação”.³⁶

São necessários mais esforços para permitir às mulheres acederem a cargos de gestão e liderança no local de trabalho e nas organizações de trabalhadores e empregadores, a fim de integrar mais eficazmente a igualdade de género na negociação coletiva. Em alguns casos, isto pode ser facilitado pela adoção de medidas legislativas para aumentar a representação das mulheres em instituições de diálogo social, como foi o caso na Argélia ou no Chile, onde a legislação foi recentemente alterada para assegurar que as mulheres representam pelo menos um terço dos membros das instituições nacionais de diálogo social.³⁷ É também encorajador constatar ver que as mulheres e os trabalhadores migrantes estão cada vez mais a questionar a sindicatos sobre a sua capacidade de adotar uma abordagem mais inclusiva para se tornarem verdadeiros agentes da mudança social.³⁸

Representação das mulheres nas organizações de empregadores a nível mundial



Fonte: ILO: *A Global Snapshot: Women Leaders and Managers in Employers' Organizations*, 2017.

4. REFORÇAR A SENSIBILIDADE DO DIÁLOGO SOCIAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, E AS NECESSIDADES E ASPIRAÇÕES DAS MULHERES

O diálogo social pode ajudar a promover a igualdade de género, tendo em conta os diferentes níveis de institucionalização do diálogo social e da negociação coletiva. Em alguns países, onde não existe nenhuma estrutura formal de diálogo social para resolver conflitos relacionados com o trabalho, o diálogo entre os trabalhadores e os dirigentes ou empregadores pode ser incentivado com o objetivo de introduzir alterações e ajustes de ordem prática no local de trabalho, abrindo com frequência o caminho para a representação sindical dos trabalhadores. Por outro lado, as organizações de empregadores e de trabalhadores adotam frequentemente políticas e estratégias para promover a igualdade de género nas suas organizações e para informar e enriquecer o processo de diálogo social.

É de notar que os locais de trabalho onde existe sindicalização oferecem toda uma série de vantagens às mulheres no âmbito do trabalho, nomeadamente graças à implementação de práticas não discriminatórias em matéria de recrutamento e emprego. A Convenção (n.º100) sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951 incentiva a cooperação com organizações de trabalhadores e de empregadores, conforme apropriado (ver artigo 4). Relativamente à igualdade de remuneração por um trabalho de valor igual, os sindicatos defendem frequentemente uma fixação de salários inclusiva, incluindo um salário mínimo, bem como os esforços para melhorar a representação de mulheres nas negociações salariais.³⁹ Não só os sindicatos melhoram os salários e as condições de emprego dos trabalhadores, como podem igualmente incentivar a que façam uso dos seus direitos. Um estudo revelou, por exemplo, que a probabilidade de as mulheres representadas por um sindicato nos EUA poder ter uma licença por maternidade era 17 por cento superior às mulheres que não eram sindicalizadas.⁴⁰ Nos locais de trabalho onde não existe sindicalização, a ausência de informação sobre o direito à licença de maternidade, associada ao receio de perder outros direitos, estão entre os principais motivos apresentados para não gozar a licença de maternidade.

O tripartismo é um mecanismo importante que permite integrar a dimensão de género nas discussões realizadas, por exemplo, nos conselhos económicos e sociais nacionais sobre as políticas económicas e sociais, o salário mínimo e a igualdade de género. Para serem eficazes, estas instituições tripartidas devem ter peso e impacto suficientes para tornar o consenso tripartido uma perspetiva realista (ver **Caixa 2**).

O diálogo social bipartido entre trabalhadores e empregadores inclui a negociação coletiva e a cooperação no local de trabalho a todos os níveis, e uma vez implementado com sucesso, pode contribuir para aumentar a sensibilização para questões sensíveis ou novas e emergentes no mundo do trabalho e para estabelecer prioridades em matéria de igualdade de género. A Estratégia-quadro para a igualdade entre homens e mulheres adotada em 2005 pelos parceiros sociais europeus é um exemplo de diálogo social bipartido. Juntos, os parceiros sociais encontraram uma base comum de entendimento que inclui, essencialmente, quatro domínios de ação prioritários: o papel dos homens e das mulheres, a promoção das mulheres nos processos de decisão, apoiar o equilíbrio entre a vida profissional e familiar e eliminar a diferença salarial entre homens e mulheres. Os parceiros sociais nacionais implementaram a Estratégia – quadro através da negociação coletiva, e de ações concretas e de sensibilização. Prosseguindo com este foco e com o objetivo de partilhar aprendizagens e boas práticas, os parceiros sociais europeus lançaram, em maio de 2014, uma ferramenta *online* intitulada: “Um conjunto de instrumentos (TOOLKIT) para pôr em prática a igualdade de género”, reunindo 100 iniciativas inovadoras de parceiros de diferentes setores na Europa.⁴¹

Caixa 2. Código de Conduta sobre assédio sexual no local de trabalho (Vietname)

No Vietname, a ausência de legislação sobre assédio sexual no trabalho levou os parceiros tripartidos a considerar em conjunto medidas para abordar esta lacuna através da redação, em 2015,⁴² de um código de conduta sobre o assédio sexual. O Ministério do Trabalho, a Câmara de Comércio e Indústria do Vietname e a Confederação Geral do Trabalho do Vietname, com a assistência da OIT, colaboraram na redação deste código de conduta para fornecer diretrizes sobre prevenção e combate ao assédio sexual no local de trabalho. Este código reconhece que o assédio sexual é uma forma de discriminação com base no sexo, que resulta em custos elevados para as empresas. Reúne conselhos práticos sobre a implementação e a monitorização das políticas sobre o assédio sexual. Um programa piloto conduziu à implementação deste código de práticas em 20 empresas que se comprometeram a monitorizar a sua execução. O código de práticas revelou-se uma ferramenta muito útil no setor têxtil, em expansão, que é caracterizado por uma forte maioria de mulheres, especialmente porque algumas grandes empresas exigem agora das fábricas com as quais que estas adotem políticas de prevenção em matéria de violência e assédio no local de trabalho.

4.1. Negociação coletiva – como torná-la um instrumento eficaz para a igualdade de género?

A negociação coletiva é um mecanismo de negociação voluntária entre organizações sindicais independentes

e empregadores (ou organizações de empregadores) para determinar os termos e as condições de trabalho, bem como as relações entre as partes. A negociação coletiva é um mecanismo importante para promover a igualdade de género em diferentes setores e locais de trabalho, nomeadamente quando utilizada conjuntamente com outras medidas regulamentares, tais como os acordos de empresa.⁴³ Desempenha um papel importante no combate às desigualdades de género em domínios tais como a redução da diferença salarial entre homens e mulheres e a plena participação das mulheres no mercado de trabalho.⁴⁴ Por outro lado, a representação de mulheres nas equipas de negociação permitiu alargar o âmbito da negociação coletiva para incluir questões de particular importância para as trabalhadoras, tais como a proteção da maternidade, o equilíbrio entre a vida profissional e familiar ou a prevenção do assédio sexual no local de trabalho.⁴⁵

Um compromisso claro dos empregadores e dos sindicatos envolvidos na negociação com a igualdade de género é um dos pré-requisitos para a eficácia das medidas adotadas no domínio da igualdade entre homens e mulheres no contexto da negociação coletiva. A possibilidade de estender uma convenção coletiva a todo um setor por decisão ministerial, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, contribui para reforçar consideravelmente o âmbito das convenções coletivas. As disposições legislativas que incentivam as equipas de negociação a abordar a igualdade de género podem igualmente desempenhar um papel importante.⁴⁶

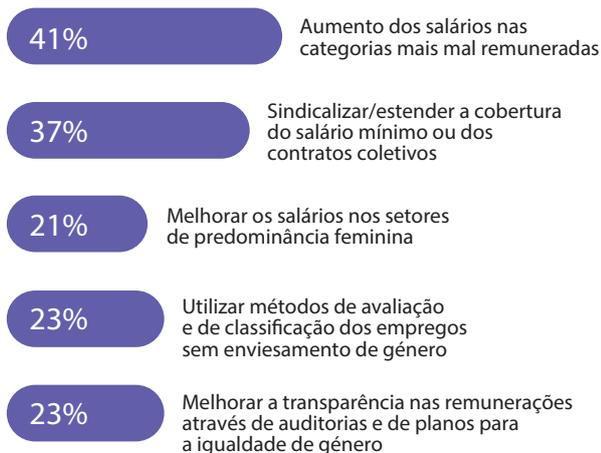
As convenções coletivas contribuem para a implementação de obrigações determinadas pela legislação nacional aplicável ou para alargar tais obrigações como, por exemplo, a extensão dos direitos à licença parental ou à licença de maternidade. A negociação coletiva tem contribuído de diferentes formas para a igualdade entre homens e mulheres, como de descreve a seguir.⁴⁷

4.1.1. Integração da igualdade entre homens e mulheres no que diz respeito à remuneração nos temas tradicionais de negociação

Isto implica assegurar que as negociações salariais têm em conta sistemas de remuneração discriminatórios e a subvalorização do trabalho das mulheres, e incentivar a adoção de medidas específicas em prol da igualdade de remuneração entre mulheres e homens, tais como auditorias de género aos salários a utilização de métodos de avaliação dos empregos/postos de trabalho objetiva e planos de ação concebidos para identificar e reduzir a desigualdade salarial entre homens e mulheres.⁴⁸ O estudo realizado pela ACTRAV da OIT sobre o papel dos sindicatos na fixação de salários que assegurem a igualdade de género revelou que os sindicatos estão a prestar especial atenção ao aumento dos salários dos trabalhadores com salários baixos (41 por cento dos sindicatos que responderam ao inquérito) e aos

esforços para expandir a cobertura do salário mínimo legal ou das convenções coletivas aos grupos de trabalhadores e trabalhadoras tradicionalmente em tipos de empregos vulneráveis ou para incentivar a sindicalizarem-se (37 por cento).⁴⁹ Por outro lado, alguns sindicatos têm concentrado os seus esforços no aumento dos salários nos setores dominados pelas mulheres (21 por cento), no recurso a métodos de avaliação dos empregos sem enviesamento de género (23 por cento) e na melhoria da transparência em matéria de remuneração desenvolvendo auditorias sobre igualdade salarial e planos de ação para a igualdade de género (23 por cento).

Temas prioritários para os sindicatos para reforçar a igualdade de género no diálogo social



Fonte: *Closing the gender pay gap: What role for trade unions?*, 2019.

4.1.2. Métodos de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género

É importante assegurar que não haja preconceitos, nem discriminação na determinação da remuneração e no valor atribuído aos trabalhos realizados por mulheres ou por homens com base na avaliação dos postos de trabalho tendo em conta critérios objectivos tais como qualificações, esforços, responsabilidades e condições de trabalho. O estudo de caso abaixo (**Caixa 3**) sobre o setor da água no Peru demonstra como a negociação conduziu à implementação de um sistema de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género, permitindo assim a reavaliação dos empregos e as competências das mulheres e aumentar a sua remuneração.

4.1.3. Orientação e assistência técnica aos agentes da negociação coletiva

Este é outro meio utilizado pelos parceiros sociais para incorporar uma perspetiva de género na preparação para as negociações salariais. Um exemplo representativo é a iniciativa conjunta conduzida na Bélgica por especialistas de três confederações sindicais e o Instituto Governamental para a Igualdade de Mulheres e Homens, que levou à adoção de critérios que permitiram avaliar e classificar os postos

de trabalho sem enviesamento de género, a fim de fornecer informações no contexto da negociação coletiva destinadas a acabar com a diferença salarial de género.⁵⁰ Isto tem sido importante para dotar os atores na negociação coletiva do conhecimento, competências e dados necessários para a sua participação em negociações coletivas sobre esta questão complexa.

Caixa 3.

O recurso à negociação coletiva para avaliar os postos de trabalho sem enviesamento de género no setor da água no Peru.

O acordo entre o sindicato das águas de Lambayeque (membro do sindicato nacional FENTAP) e a empresa pública das águas e saneamento (EPSEL SA) para a realização de uma avaliação objetiva dos postos de trabalho é o resultado de uma decisão do tribunal do trabalho exigindo que a empresa e o sindicato revejam o sistema de classificação dos empregos então considerado como discriminatório. Este acordo é um bom exemplo de negociação coletiva bipartida que se traduziu na criação de um grupo de trabalho conjunto sindicato-empregador para avaliar os postos de trabalho. Os membros deste grupo de trabalho receberam formação sobre as técnicas existentes para avaliação dos dos postos de trabalho sem enviesamento de género. Uma avaliação dos riscos para a saúde no trabalho foi igualmente realizada bem como um inquérito que permitiu recolher informações sobre as aptidões requeridas para cada emprego. Com base nas informações obtidas, os membros do grupo de trabalho acordaram um novo sistema de classificação dos postos de trabalho, atribuindo um valor mais elevado ao trabalho tradicionalmente realizado por mulheres. Ao longo do tempo, as escalas salariais estão a ser progressivamente modificadas para serem harmonizadas com o novo sistema de classificação. Todos os anos, um orçamento específico é atribuído para fazer face a estes ajustamentos em alta.⁵¹

4.1.4. Tempo de trabalho e equilíbrio da vida profissional e familiar

A Convenção (n.º156) sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, de 1981 estabelece que “as organizações patronais e de trabalhadores têm o direito de participar, de forma apropriada às condições e práticas nacionais, na concepção e aplicação de medidas destinadas a dar efeito às disposições da presente Convenção”. O Acordo-Quadro europeu revisto sobre licença parental, assinado pelos parceiros sociais europeus em 2009,⁵² e que conduziu à revisão da Diretiva de Licença Parental,⁵³ procura encorajar os homens a gozar a licença parental prevendo que pelo menos um dos quatro meses de licença não possa ser transferido, como um incentivo para que mais homens utilizem a licença parental.

Exemplos de acordos nacionais incluem o acordo de licença parental remunerada assinado em 2013 entre LO-Suécia e a Confederação das Empresas Suecas, que introduz um suplemento parental como parte da licença parental fixada por convenção coletiva à escala nacional, compensando 80 por cento da redução nos salários para os pais que recorrem à licença parental (até um salário de cerca de 37000 coroas suecas por mês).⁵⁴ O estudo de caso seguinte (**Caixa 4**), descreve como o acordo sobre o tempo de trabalho no setor de metalurgia, recentemente assinado na Alemanha testemunha uma abordagem inovadora permitindo responder às necessidades de flexibilidade do tempo de trabalho, tendo ao mesmo tempo efeitos positivos para os pais trabalhadores e para as pessoas cuidadoras.

Caixa 4. Os parceiros sociais alemães do setor da metalurgia acordaram sobre uma convenção coletiva inovadora para aumentar a flexibilidade para trabalhadores e trabalhadoras e redistribuir as horas de trabalho

O sindicato da *IG Metall* assinou, em fevereiro de 2018, com a organização de empregadores *Südwestmetall*, uma convenção coletiva inovadora permitindo aos trabalhadores renegociar as suas horas de trabalho em função das suas preferências, melhorando assim o equilíbrio entre a sua vida profissional e privada.⁵⁵ Este acordo prevê um aumento salarial de 4,3 por cento a partir de abril de 2018, bem como uma maior flexibilidade, incluindo a redução do tempo de trabalho para as 28 horas para aqueles e aquelas que o desejarem, ou que necessitem, e a possibilidade para quem tem filhos/as a estudar ou que se encontram a cuidar de familiares dependentes, ou que trabalhem por turnos de escolher entre um aumento salarial em 2019 ou férias pagas adicionais. Todos os trabalhadores e trabalhadoras receberão um suplemento equivalente a 27,5 por cento do seu salário mensal, que será pago pela primeira vez em julho de 2019, bem como um pagamento único de 400 euros. Em contrapartida, os empregadores podem recrutar mais pessoal com um contrato que prevê uma duração do trabalho mais longa (até 40 horas) para equilibrar a redução do tempo de trabalho. Esta convenção coletiva aplica-se a cerca de 900.000 pessoas no setor elétrico e metalúrgico de Baden-Württemberg.

4.1.5. Combate à violência e o assédio no mundo do trabalho

A crescente consciência da omnipresença e dos impactos adversos da violência e do assédio no mundo do trabalho levou à adopção da Convenção (n.º190) sobre a Violência e o Assédio, de 2019 e da Recomendação (n.º 206) que a acompanha pela Conferência Internacional do Trabalho no ano do Centenário da Organização (ver **Caixa 5**). A nova Convenção articula pela primeira vez o direito a um mundo de trabalho livre de violência e assédio

e fornece um quadro de ação claro não só para os trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem, mas para todos, independentemente do seu estatuto contratual, pessoas em formação, incluindo em estágio e aprendizes, trabalhadores e trabalhadoras cuja relação de emprego foi extinta, pessoas em voluntariado, candidatas a um emprego e à procura de emprego, e indivíduos que exercem a autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador. Também reconhece que a violência e o assédio podem envolver terceiros (por exemplo, clientes, prestadores de serviços e pacientes) que, dependendo das circunstâncias, podem ser vítimas ou perpetradores da mesma. Os novos instrumentos reconhecem os papéis diferentes e complementares que os governos, empregadores e trabalhadores, bem como as suas respetivas organizações, desempenham na prevenção e abordagem da violência e do assédio no mundo do trabalho.

Caixa 5. Convenção (n.º 190) sobre Violência e Assédio, de 2019 e Recomendação (n.º 206)

A Convenção (n.º 190) prevê pela primeira vez uma definição de “violência e assédio”, que abrange a violência e o assédio baseados no género, incluindo o assédio sexual.⁵⁶ Reconhece que a violência e o assédio baseados no género afetam desproporcionadamente as mulheres e as raparigas e prevê medidas específicas para o combater, ao mesmo tempo que reconhece a necessidade de combater as suas causas subjacentes e fatores de risco. A Convenção proporciona uma oportunidade de moldar um futuro de trabalho para todas as pessoas baseado na dignidade e respeito e livre de violência e assédio. Exige que os Estados-membros ratificantes adotem, em consulta com organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, uma abordagem inclusiva, integrada e que responda às questões de género, que preveja ações que vão desde a prevenção e proteção, aplicação e vias de recurso até à orientação e formação. A Convenção salienta ainda o papel das organizações de empregadores e de trabalhadores no artigo 8º, declarando que “Cada membro [da OIT] tomará as medidas adequadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, nomeadamente” [...] “ (b) identificando, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores envolvidas e através de outros meios, o setor ou as profissões e modalidades de trabalho em que os trabalhadores e outras pessoas interessadas estão mais susceptíveis de exposição à violência e ao assédio,” [...]. A Convenção (n.º 190) exige também que os Estados-membros reconheçam os efeitos da violência doméstica no mundo do trabalho e os atenuem, na medida do razoavelmente praticável, e observa que as organizações de empregadores e de trabalhadores podem ajudar a responder e a enfrentar esses efeitos (Preâmbulo).

Foram assinados acordos coletivos com referências à violência e ao assédio com base no género antes da adopção da Convenção (n.º 190),⁵⁷ e espera-se que a nova Convenção influencie a próxima geração de acordos coletivos sobre questões relativas à violência e ao assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no género. Por exemplo, em outubro de 2019, a *International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations* (IUF) e a empresa transnacional de laticínios Arla Foods celebraram um acordo sobre medidas de proteção contra o assédio sexual no local de trabalho. O acordo reconhece o assédio sexual como uma forma de violência de género e discriminação de género e prevê que a sua implementação seja negociada entre a Arla e as filiais da IUF em empresas que são detidas e controladas pela Arla Foods a nível internacional.⁵⁸ No Senegal, o acordo inter-profissional, concluído em dezembro de 2019, inclui um artigo sobre violência e assédio que estipula o direito a um mundo livre de violência e assédio e a necessidade de uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao género sobre violência e assédio.⁵⁹

4.2. Ideias engenhosas para alcançar a igualdade de género através da cooperação no local de trabalho

A cooperação no local de trabalho (ao nível da empresa ou do local de trabalho) envolve a partilha de informações, a implementação de consultas, a adoção de políticas no local de trabalho, bem como iniciativas comuns entre a empresa e os representantes dos trabalhadores. Considerar a dimensão de género na prevenção dos riscos de segurança e de saúde constitui um dos exemplos relativamente recentes de áreas de cooperação no local de trabalho, que vão para além da atenção tradicionalmente prestada aos riscos físicos para incluir um conjunto mais extenso de riscos relacionados com o bem-estar psicossocial no local de trabalho. É um ponto de entrada importante para encontrar soluções comuns para problemas especificamente relacionados com a dimensão de género no local de trabalho, tais como a saúde reprodutiva e sexual de mulheres e homens, ou para ter em conta as medidas específicas de género para reduzir o impacto da menopausa e menstruação sobre a plena participação das mulheres no mercado de trabalho.⁶⁰ Por outro lado, o acesso limitado a instalações sanitárias é uma violação grave dos direitos das mulheres e dos homens no local de trabalho, com consequências para a sua saúde, especialmente para mulheres grávidas ou mulheres em período menstrual. O acesso limitado às instalações sanitárias pode inclusive impedir as mulheres de irem trabalhar o que pode ter o efeito de limitar a saída da pobreza das mulheres e das suas famílias. A campanha da Federação Internacional dos Transportes sobre “o direito à descarga” ilustra a importância atribuída a esta questão e ao facto de ser possível garantir às mulheres um acesso a instalações sanitárias limpas.⁶¹ O diálogo social tem sido uma forma de destacar este

aspecto e de descobrir soluções comuns para estes problemas presentes no local de trabalho.

4.3. Encontrar soluções através do diálogo social durante a pandemia da COVID-19

De acordo com a Coligação Internacional para a Igualdade Salarial (*Equal Pay International Coalition-EPIC*), a COVID-19 demonstrou que as nossas economias e sociedades são construídas sobre trabalho feminino essencial, mas frequentemente subvalorizado, mal remunerado ou não remunerado.⁶² Em todo o mundo, cerca de 136 milhões de trabalhadores encontram-se nos setores da saúde e do trabalho social. Destes, 96 milhões são mulheres, que constituem a grande maioria da mão-de-obra nos setores da saúde e do trabalho social na maioria dos países.⁶³ A **Caixa 6** mostra como a negociação coletiva ajudou a mitigar os impactos negativos sobre as mulheres no setor hospitalar e de cuidados.

Caixa 6.

Um acordo coletivo para o setor público inclui um aumento substancial dos salários e um prémio especial para trabalhadores e trabalhadoras dos hospitais e de instalações de cuidados na Alemanha

O pessoal que trabalha em estabelecimentos hospitalares e de cuidados de saúde estavam particularmente em risco de infeção pela COVID-19 no decurso do seu trabalho durante os primeiros dias da pandemia, quando o equipamento de proteção individual ainda não estava disponível. Também era obrigado a fazer horas extraordinárias regularmente para substituir colegas de trabalho que contraíram o vírus ou ficaram em quarentena. Isto teve um custo significativo para as mulheres, uma vez que constituem a maioria do pessoal do setor hospitalar e de cuidados. Em outubro de 2020, o sindicato do setor público e do setor dos serviços *ver.di* e a federação de funcionários públicos *dbb beamtenbund und tarifunion* assinaram um acordo coletivo com a associação das organizações patronais do governo local (*VKA*) e a administração federal na Alemanha. O acordo coletivo inclui um aumento salarial para o pessoal que presta cuidados de saúde de 8,7 por cento e um aumento salarial para quem presta cuidados intensivos até dez por cento. Além disso, foi acordado o pagamento de um bónus de 50 euros por mês para o pessoal hospitalar e que prestava cuidados que trabalhava predominantemente para mitigar a crise da Covid-19.

As mulheres trabalhadoras foram desproporcionalmente afetadas nas consequências económicas a curto prazo pela COVID-19, nomeadamente:

- **Falta de proteção social adequada:** a OIT estima que 71 por cento da população mundial não tem acesso a proteção social abrangente e que metade não tem qualquer proteção social,⁶⁴ com as mulheres sobre-representadas nas duas situações. Durante uma crise sanitária em particular nenhuma proteção social adequada significa pobreza e fome para milhões de trabalhadores e trabalhadoras e suas famílias. A **Caixa 7** mostra como o diálogo social na Argentina ajudou a mitigar a perda de rendimentos no trabalho doméstico.
- **Redução crescente das despesas:** no caso de despedimentos devido à COVID-19, é provável que as mulheres sejam desproporcionalmente afetadas, uma vez que os critérios comuns de redução das despesas incluem a situação contratual e a antiguidade, e é mais provável que as mulheres tenham interrupções na sua carreira devido a responsabilidades de prestação de cuidados. Os setores da indústria tais como alojamento, alimentação, bebidas e comércio de retalho, que foram duramente atingidos pela pandemia, são também grandes empregadores de mulheres.⁶⁵
- **Agravamento da violência de género:** novos dados mostram que a pandemia da COVID-19 aumentou a violência baseada no género. Isto deve-se em parte ao aumento dos níveis de *stress* relacionados com a pandemia, bem como a mais tempo passado em estreita proximidade doméstica, devido ao teletrabalho obrigatório. Embora a Convenção (n.º190) reconheça que tanto mulheres como homens podem ser afetados pela violência baseada no género, também reconhece que a violência e o assédio afetam desproporcionalmente mulheres e raparigas.
- **Aumento da carga de trabalho de prestação de cuidados:** antes da crise da COVID-19, estimava-se que cerca de 16,4 mil milhões de horas eram passadas diariamente em trabalho de cuidados não remunerado em todo o mundo, dois terços destes eram realizados por mulheres.⁶⁶ Os encerramentos de escolas e de instalações de prestação de cuidados relacionados com a COVID-19 acentuaram ainda mais o papel das mulheres como cuidadoras.

Caixa 7.

Diálogo social sobre igualdade de género durante a pandemia da COVID-19 (Argentina)

Em 2020, as organizações de empregadores e de trabalhadores na Argentina pressionaram com sucesso o governo para obter uma extensão das medidas de emergência de apoio ao rendimento (compatível com o apoio universal à criança) para o setor do trabalho doméstico. Esta medida beneficia predominantemente as trabalhadoras, uma vez que a Argentina é um dos países com a maior proporção de mulheres no serviço doméstico na América Latina.⁶⁷

Os riscos a longo prazo para as mulheres incluem o declínio das oportunidades de emprego e a diminuição da qualidade dos empregos. Algumas indústrias dominadas pelo emprego feminino, tais como a indústria do vestuário, podem utilizar a pandemia para uma maior digitalização e deslocalização da produção. Isto pode também levar a uma redução nas oportunidades de emprego e a uma deterioração das condições de trabalho no setor do vestuário, especialmente nos países em desenvolvimento. Por exemplo, a muitos trabalhadores e trabalhadoras no continente asiático foram oferecidos contratos temporários como forma de reduzir o risco para os fornecedores, o que levou a um aumento das incertezas quanto ao futuro para trabalhadores e trabalhadoras.⁶⁸

4.4. Diálogo social transfronteiriço, acordos-quadro globais e igualdade de género

O diálogo social transfronteiriço é um dos outros níveis de negociação em que é relevante a integração de uma perspectiva de género, em particular através de acordos, compromissos e iniciativas na área da responsabilidade social das empresas. Tal ocorre cada vez com mais frequência em acordos-quadro globais e compromissos comuns concluídos entre as empresas multinacionais e as federações sindicais globais. É de notar que o número de cláusulas destes acordos sobre a igualdade de género e o acompanhamento da sua implementação aumentou consideravelmente nos últimos anos em setores que empregam um elevado número de mulheres, tais como os setores do comércio de retalho, vestuário e agricultura.⁶⁹ Embora a globalização tenha aberto novas perspectivas para a participação das mulheres no emprego formal, as zonas francas de exportação e os segmentos inferiores das cadeias globais de abastecimento nos setores maioritariamente femininos frequentemente não garantem, o direito ao trabalho e a salários dignos.⁷⁰

A maioria dos acordos-quadro globais adere aos princípios do diálogo social e da igualdade entre homens e mulheres enunciadas nas Directrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais e na Declaração Tripartida de Princípios para as Empresas Multinacionais e a Política Social da OIT. O recente Guia da OCDE sobre o dever de diligência para uma conduta empresarial responsável referiu este aspeto, indicando que: “Ter em consideração a dimensão de género no processo do dever de diligência implica perguntar se certos impactos negativos reais ou potenciais afetam de forma diferente ou específica as mulheres”.⁷¹ De particular relevância são as disposições para estabelecer quadros de diligência razoável em matéria de igualdade de género, numa série de questões como a violência baseada no género ou a diversidade de género.⁷² O estudo de caso seguinte (**Caixa 8**) é um exemplo de como o combate à violência contra as mulheres tem sido integrado num acordo-quadro global.

Caixa 8.

Carrefour–UNI acordo internacional para a promoção do diálogo social e da diversidade

O acordo internacional para a promoção do diálogo social e da diversidade assinado entre a UNI e o *Carrefour* (em 2001, 2005 e 2018) abrange um dos maiores grupos de distribuição em todo o mundo.⁷³ Este acordo reflete um compromisso comum de longa data assumido pela empresa para promover o diálogo social e iniciativas mutuamente acordadas para lutar contra a discriminação, promover a diversidade de género, a igualdade de oportunidades em matéria de recrutamento e promoção, apoio a mulheres grávidas ou lactantes e para ajustar as horas e condições de trabalho após licença de maternidade ou de paternidade. O acordo renovado em 2018 prevê que UNI e Carrefour se associem na luta contra a violência contra as mulheres no local de trabalho, com base nos recentes trabalhos de prevenção da violência contra as mulheres, tais como o Guia do *Carrefour* para o pessoal e gestão de recursos humanos sobre “combater a violência contra as mulheres no mercado de trabalho” e a formação para 200 gestores e gestoras de loja em campanhas de prevenção sobre as formas de identificar a violência e proporcionar apoio às vítimas.

5. ESTENDER O DIÁLOGO SOCIAL À ECONOMIA INFORMAL⁷⁴

Dois mil milhões de pessoas - mais de 61 por cento da mão-de-obra mundial - isto é, 58 por cento das mulheres e 63 por cento dos homens ganham a vida na economia informal e não têm acesso ao diálogo social.⁷⁴ As mulheres são também muito mais propensas do que os homens de estarem nos segmentos mais vulneráveis da economia informal, tais como as trabalhadoras domésticas, a domicílio, ou as trabalhadoras familiares, o que significa que têm pouca ou nenhuma proteção contra o despedimento, e um acesso reduzido à proteção social, incluindo a licenças por doença pagas.⁷⁵ Os trabalhadores e trabalhadoras da economia informal não dispõem igualmente de acesso aos mecanismos de diálogo social.⁷⁶

Embora o diálogo social continue a ser um desafio para quem trabalha na economia informal, a Recomendação (n.º 204) relativa à Transição da Economia Informal para a Economia Formal, de 2015, incentiva o diálogo social tripartido a representar os interesses e encorajar a participação dos trabalhadores e trabalhadoras da economia informal e a sua transição para a economia formal.⁷⁷ A necessidade de alterar a baixa cobertura dos trabalhadores e trabalhadoras informais no diálogo social e na negociação coletiva tem induzido os sindicatos a aumentar os seus esforços para recrutar, organizar e representar este grupo, muitas vezes através de organizações de trabalhadores informais, tais como a Associação de Trabalhadoras Independentes (SEWA- *Self Employed Women's Association*) e a rede global Mulheres no Emprego Informal: Globalização e Organização (WIEGO- *Women in Informal Employment-Globalizing and Organizing*).⁷⁸ Este trabalho contribuiu para reforçar a voz coletiva das trabalhadoras informais.⁷⁹ Na realidade, conforme referido pelos editores de um estudo “os trabalhadores do setor informal, as suas organizações e campanhas representam o avanço mais importante nas mudanças que tiveram lugar no movimento sindical global em mais de um século”.⁸⁰

Entre as estruturas criadas nos sindicatos para representar os trabalhadores e trabalhadoras da economia informal estão a criação em 2015 pelo Congresso de Sindicatos do Gana (TUC) do Sindicato das Associações de Trabalhadores Informais para representar o setor informal, e o Comité dos Trabalhadores do Setor Informal do Sindicato Unificado dos Transportes e Trabalhadores do Uganda, reagrupando especificamente as mulheres trabalhadoras do setor informal.⁸¹ Do mesmo modo, as organizações de empregadores trabalharam com unidades económicas informais e pequenos empregadores para promover a transição da economia informal para a economia formal.⁸² Alguns exemplos incluem a representação dos interesses das pequenas empresas e das empresas informais pela Federação de Empregadores do Quênia, a Associação

de Empregadores do Gana e a Organização de Empregadores da República Democrática do Congo, a COPEMECO.⁸³

O estudo de caso apresenta a seguir (Caixa 9) demonstra como um curso de formação ministrado numa organização sindical no Uganda tem contribuído para reduzir os abusos e a violência contra as trabalhadoras da economia informal.

Caixa 9.

Incentivar o diálogo social para as trabalhadoras informais do setor dos transportes no Uganda

O Sindicato Unificado dos Trabalhadores dos Transportes e outras categorias gerais (ATGWU- *Amalgamated Transport and General Workers Union*) apoia as trabalhadoras informais do setor dos transportes e mulheres que trabalham perto das estações, a organizarem-se para acabar com a violência e desigualdade no local de trabalho.⁸⁴ Por ocasião da criação do Comité das Mulheres do Setor Informal da ATGWU, foram conduzidas negociações para melhorar a segurança das mulheres, o seu acesso a instalações sanitárias e outras, bem como a proteção social. O número de membros do sindicato tem aumentado significativamente em resultado da filiação de associações de trabalhadores informais no setor dos transportes e graças à organização e apoio do GALIMA (uma associação composta exclusivamente por mulheres sobreviventes do VIH/SIDA no setor dos transportes), bem como os comerciantes e trabalhadores a domicílio que se organizaram na Associação para o Desenvolvimento do Artesanato Tukulere Wamu. O Comité das Mulheres do Setor Informal da ATGWU levou igualmente à criação de comités de mulheres locais, ajudando as mulheres a compreender melhor os seus direitos e incentivando-as a relatar as violações dos seus direitos e abusos. Por outro lado, os seminários de formação e atividades educativas informais nas ruas nas imediações das principais estações e no o sindicato contribuíram para a evolução das mentalidades dos homens e para dar mais confiança às mulheres para denunciarem os abusos.

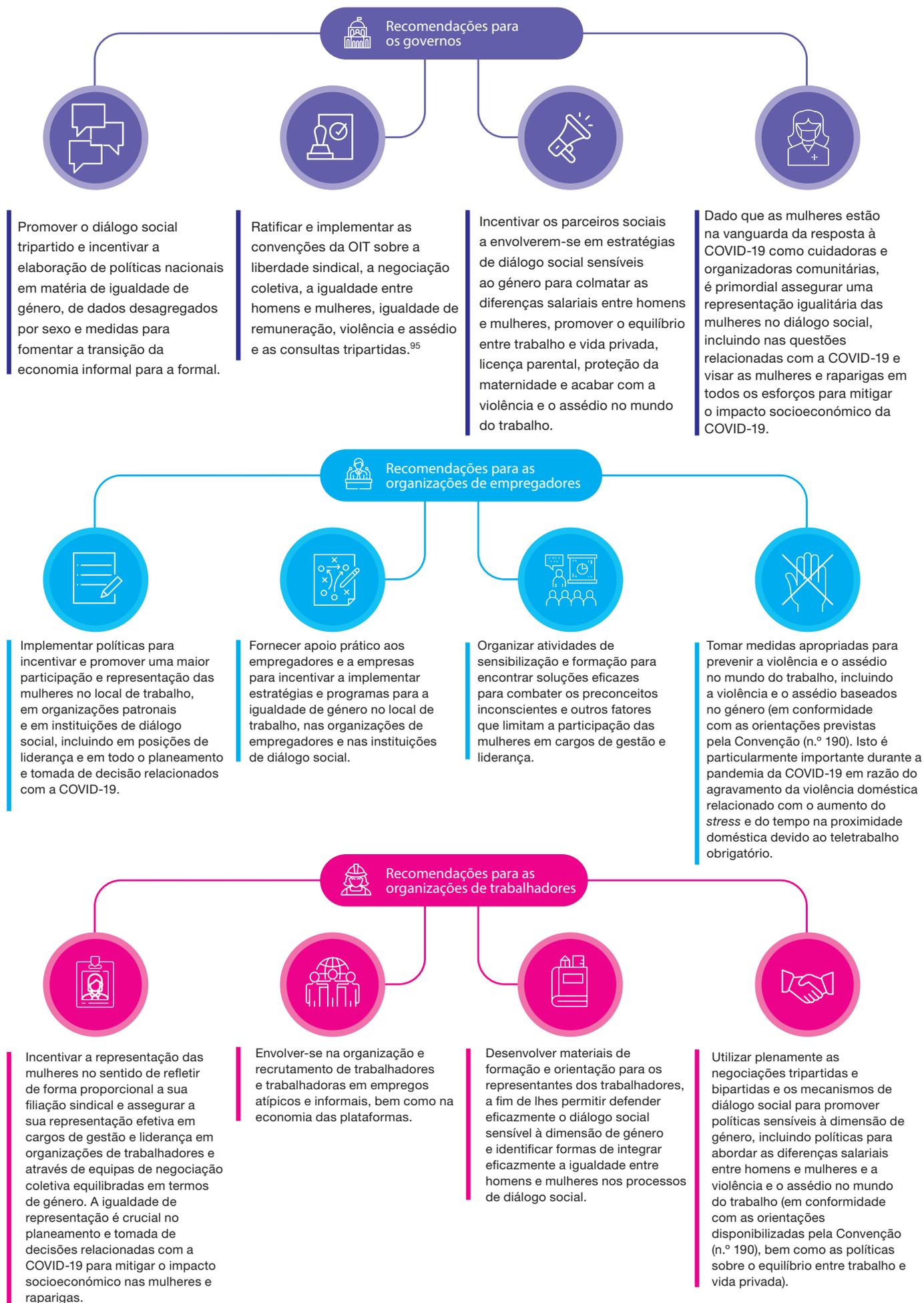
Algumas pessoas da economia informal puderam beneficiar do diálogo social e da negociação colectiva,⁸⁵ por exemplo, em matéria de fixação de salários mínimos, segurança social ou direitos relacionados com a maternidade. O diálogo social tripartido revelou-se de importância crucial na adoção de medidas para formalizar o emprego de trabalhadoras e trabalhadores domésticos e negociar salários mínimos.

6. DIÁLOGO SOCIAL E O FUTURO DO TRABALHO

O Relatório Inicial para a Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho refere que a evolução da organização do trabalho levanta novos desafios, face à crescente fragmentação dos locais de trabalho, às mudanças tecnológicas e ao crescimento de formas atípicas de emprego.⁸⁶ O diálogo social pode ajudar a encontrar soluções para estas mudanças e abordar os efeitos sobre a igualdade de género das novas estruturas de trabalho em plataformas de trabalho digitais, tais como o trabalho subcontratado, através de um apelo ao “crowdworking” e à crescente fragmentação dos padrões de trabalho na “economia da flexibilidade” (economia *gig*).⁸⁷ Como a OIT salientou, é necessário “gerir a distribuição desigual destes ganhos e os possíveis efeitos desproporcionados em função do sexo, do setor e do nível de competências”.⁸⁸ No entanto, em termos de crescimento do emprego na economia digital, as mulheres estão em desvantagem em relação aos homens, em particular porque estão menos representadas nos empregos de TIC e ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM), mas também devido à sistemática subrepresentação das mulheres em cargos de gestão e académicos de topo nestes setores. De acordo com a OCDE, há necessidade de colmatar o fosso digital entre homens e mulheres, não só porque cria oportunidades de negócio, mas também para assegurar que as mulheres beneficiem das oportunidades geradas pela digitalização e automatização.⁸⁹

O papel de cuidadoras das mulheres é uma importante barreira estrutural à sua participação igualitária no mundo do trabalho a todos os níveis,⁹⁰ e a conciliação entre a vida profissional e privada é um dos principais desafios para as mulheres a nível mundial.⁹¹ Antes da COVID-19, as mulheres realizavam, em média, três vezes mais trabalho de cuidados não remunerado do que os homens.⁹² Desde a pandemia, a carga de trabalho com os cuidados tem aumentado consideravelmente, dado o encerramento de escolas e instalações de prestação de cuidados. Esta questão figurará cada vez mais na agenda do diálogo social como parte dos esforços para melhorar o desenvolvimento da carreira das mulheres e reduzir as diferenças salariais entre homens e mulheres, bem como medidas sociais mais amplas para uma distribuição mais equilibrada das atividades de cuidados não remuneradas entre homens e mulheres, e através de subsídios públicos e/ou da prestação de serviços de cuidados a crianças e pessoas idosas. O aumento previsível do número de postos de trabalho na economia dos cuidados, em particular em resultado da evolução demográfica, e também no contexto atual da pandemia da COVID-19, ao mesmo tempo que contribui para aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, deve ter como principal objetivo assegurar a qualidade dos empregos neste setor.⁹³

PARA SEGUIR EM FRENTE: PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES PARA AS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHADORES E DE EMPREGADORES, E PARA OS GOVERNOS PARA PROMOVER A IGUALDADE DE GÊNERO ATRAVÉS DO DIÁLOGO SOCIAL



Fonte: Ilustração das autoras.

NOTAS DE RODAPÉ

1 *Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth: Building trust in a changing world of work: The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth flagship report 2018* (Paris e Genebra, OCDE e OIT, 2018), p. 16

2 OIT: *Declaração do Centenário para o Futuro do Trabalho adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua Centésima Oitava Sessão*, Genebra, 21 de junho de 2019.

3 ODS 5: “Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas”; ODS 8: “Promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos.”

4 ILO: *The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work* (Genebra, OIT, maio de 2020); *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Sixth edition. Updated estimates and analysis.* (Genebra, 23 de setembro de 2020).

5 *Australian Government: The business case for gender equality* (Canberra, Australian Government Workplace Gender Equality Agency, março de 2013).

6 McKinsey Global Institute: *Delivering through diversity* (2017).

7 J. Visser, S. Hayter and R. Gammarano: *Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline*, Issue Brief N.º 1, Labour Relations and Collective Bargaining (Genebra, OIT, 2015).

8 OIT: *Diálogo Social e tripartismo. Um debate recorrente sobre o objetivo estratégico do diálogo social e tripartismo, no seguimento da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, 2008* (Genebra, 2018), para. 92.

9 J. Pillinger and N. Wintour: *Collective bargaining and gender equality* (Newcastle, Agenda, 2018); J. Pillinger, V. Schmidt and N. Wintour: *Negotiating for gender equality*, Issue Brief N.º 4, Labour Relations and Collective Bargaining (Genebra, OIT, 2016).

10 As mulheres realizam 76.2 por cento do total trabalho de cuidados não remunerado a nível mundial. Ver OIT: *Prestação de cuidados: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno* (OIT, Genebra, 2018).

11 Para uma análise abrangente do desenvolvimento da igualdade de género no mundo do trabalho e as respostas de políticas ver OIT: *A quantum leap for gender equality: for a better future of work for all.* (Genebra, 2019).

12 A. Muller: *For a better governance through national social dialogue institutions: A global overview (regions, G20 and BRICS)* (Genebra, OIT, no prelo).

13 L. Briskin and A. Muller: *Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles* (Genebra, OIT, 2011).

14 OIT: *Relatório Global sobre os Salários 2018/19: O que está por trás da diferença salarial entre homens e mulheres* (Genebra, 2018).

15 D. S. Cobble: *Gender equality and labor movements: Toward a global perspective* (Washington, DC, Solidarity Center, 2012).

16 ILO: *A global snapshot: Women leaders and managers in employers' organizations*, ACT/EMP Working Paper N.º 17 (Genebra, maio de 2017).

17 Briskin and Muller: *Promoting gender equality through social dialogue.*

18 A. O. Britwum, K. Douglas and S. Ledwith: “Women, gender and power in trade unions”, in S. Mosoetsa and M. Williams (eds): *Labour in the global South: Challenges and alternatives for workers* (Genebra, OIT, 2012), pp. 41–64

19 OIT: *World Employment Social Outlook: Trends for women 2017* (Genebra, 2017).

20 OIT: *Relatório Global sobre os Salários 2018/19*

21 OIT: *World Employment and Social Outlook: Trends for women 2018 – Global snapshot* (Genebra, 2018), p. 10. O relatório refere que “a diferença no acesso a oportunidades de trabalho digno entre homens e mulheres é um grande obstáculo nos esforços globais para

alcançar um mercado de trabalho mais equitativo e inclusivo, sendo previsível que se mantenha assim nos próximos anos, a menos que sejam enviados esforços adicionais para combater as desigualdades de género persistentes e que a redução das desigualdades no mercado laboral exija medidas abrangentes, concebidas especificamente para mulheres (p. 12).

22 *World Economic Forum: The Global Gender Gap Report 2017* (Genebra, 2017).

23 Pillinger, Schmidt and Wintour: *Negotiating for gender equality.*

24 OIT: *Women in business and management: Gaining momentum*, ACT/EMP (Genebra, 2015).

25 OIT: *Closing the gender pay gap: What role for trade unions?* ACTRAV Policy Brief (Genebra, janeiro de 2019). Ver também Pillinger e Wintour: *Collective bargaining and gender equality.*

26 OIT: *Closing the gender pay gap.; Briskin and Muller: Promoting gender equality through social dialogue.*

27 European Trade Union Confederation (ETUC): *From membership to leadership: Advancing women in trade unions. Ten things trade unions can do to promote gender balance* (Bruxelas, 2014).

28 OIT: *Closing the gender pay gap.*

29 *Ibid.*

30 ETUC Resolution: *Recommendations for improving gender balance in trade unions.* Adotada no *Executive Committee* a 9 de março de 2011.

31 ETUC: *Equality Survey 2018.* Bruxelas, ETUC, 2018.

32 OIT: *A global snapshot*, p. ix.

33 *Ibid.*, p. 4.

34 OIT: *A global snapshot.*

35 *Ibid.*, p. 12.

36 *Ibid.*

37 OIT: *Diálogo Social e Tripartismo*

38 Britwum, Douglas e Ledwith: “Women, gender and power in trade unions”.

39 OIT: *Closing the gender pay gap.*

40 J. Timm: “[How unions help moms take maternity leave](#)”, in *The Atlantic*, 29 outubro de 2018. [Consultado a 21 de dezembro de 2018].

41 A brochura, a base de dados com as 100 boas práticas e vídeos ilustrativos estão disponíveis no *sítio web do Gender Equality Toolkit* <http://erc-online.eu/gendertoolkit/#/> [Consultado a 21 de dezembro de 2018].

42 O Código de Conduta pode ser consultado em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_421220.pdf

43 Pillinger, Schmidt e Wintour: *Negotiating for gender equality; J. Pillinger: Bargaining for equality: How collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or job of equal value* (Bruxelas, ETUC, 2014); Briskin e Muller: *Promoting gender equality through social dialogue.*

44 *Global Deal: Building trust in a changing world of work*, p. 31.

45 Pillinger, Schmidt e Wintour: *Negotiating for gender equality.*

46 *Ibid.*

47 Estes modelos de negociação de género são descritos em pormenor em Pillinger e Wintour: *Negociação coletiva e igualdade de género.*

48 OIT: *Closing the gender pay gap.*

49 *Ibid.*

50 *Ver Public Services International: Achieving equal pay and decent work in Peru's water sector* (2018), <http://www.world-psi.org/en/achieving-pay-equity-and-decent-work-perus-water-sector>. Ver também OIT: *Equidad salarial y trabajo decente en la empresa pública*

del Agua EPSEL – Perú (2015) (em espanhol), https://www.ilo.org/actrav/media-center/video/WCMS_420205/lang--en/index.htm e *Aplicación de Convenios OIT sobre equidad salarial y trabajo decente en la empresa pública del Agua EPSEL – Perú* (2015) (em espanhol), https://www.ilo.org/actrav/events/WCMS_570700/lang--en/index.htm.

51 *Institute for the Equality of Women and Men: Checklist: Gender neutrality in job evaluation and classification* (Bruxelas 2010).

52 *BusinessEurope, European Centre of Employers and Enterprises (CEEP), European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises (UEAPME) and ETUC: Framework Agreement on Parental Leave (Revised)*, 18 de junho de 2009.

53 Diretiva do Conselho Europeu 2010/18/UE de 8 de março de 2010 que aplica o Acordo Quadro revisto sobre a Licença Parental celebrado entre a Business Europe, a UEAPME, o CEEP e ETUC que revoga a Diretiva 96/34/CE (texto relevante para efeitos do EEE)

54 Pillinger: *Bargaining for equality*.

55 *Tarifvertrag T-Zug, IG Metall, Bezirk Baden-Württemberg and Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg (Südwestmetall)*, assinado em Estugarda, 5 de fevereiro de 2018.

56 Para uma visão global dos Acordos Coletivos sobre violência de género e assédio ver: OIT: *Violence and harassment against women and men in the world of work. Trade union perspectives and action*. (Genebra, 2017).

57 O acordo não se refere à Convenção (n.º 190), no entanto as referências no preâmbulo do acordo relativamente a comportamentos inaceitáveis, assédio sexual que afetam desproporcionadamente as mulheres e a inclusão de terceiras partes pode ser igualmente encontrada na Convenção (n.º 190). O acordo IUF ARLA pode ser encontrado aqui: <http://www.iuf.org/w/sites/default/files/ArriaIUFAgreementToFightSexualHarassment-e.pdf> [acedido a 15 de abril de 2020].

58 O acordo interprofissional pode ser encontrado na seguinte ligação: http://pfongue.org/IMG/pdf/convention_collective_nationale_interprofessionnelle.pdf [Consultado a 15 abril 2020].

59 É importante notar que o âmbito da Convenção (n.º 190) vai para além da violência baseada no género e no assédio sexual, no entanto nesta Nota temática o que releva é a dimensão de género.

60 Um exemplo são as diretrizes concebidas pela *NHS Employers* no Reino Unido sobre “menopausa no local de trabalho” ver: <http://www.nhsemployers.org/news/2018/02/menopause> [acedido a 21 de dezembro de 2018]. A *International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations* (IUF) aprovou igualmente uma resolução sobre “Menstruation – A workplace and trade union issue” em 2017: *IUF Resolutions adopted by the 27th Congress*, Resolução N.º 18, “Menstruation – A workplace and trade union issue”, *IUF Congress*, Genebra, 29 de Agosto a 1 de setembro de 2017.

61 Sobre a campanha da ITF “right to flush” para os trabalhadores e trabalhadoras informais ver: <https://www.informalworkersblog.org/our-right-to-flush-transport-workers-need-safe-access-to-toilets/> [Consultado a 21 de dezembro de 2018].

62 OIT: “*Prioritize pay equity in COVID-19 recovery. The Equal Pay International Coalition says governments need to take action to close the pay gap between women and men*”. Comunicado de Imprensa 18 de setembro de 2020.

63 OIT: *The COVID-19 response: Getting Gender Equality Right for a Better Future for Women at Work* (Genebra; OIT, maio de 2020).

64 OIT: *World Social Protection Report 2017–2019* (2017)

65 OIT: *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Sixth edition Updated estimates and analysis*. (Genebra, 23 de setembro de 2020); OIT: *The COVID-19 response: Getting Gender Equality Right for a Better Future for Women at Work* (Genebra, OIT, maio de 2020).

66 OIT: *Prestação de cuidados: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno* (OIT, Genebra, 2018).

67 UN Women, ILO, ECLAC: *Domestic workers in Latin America and*

the Caribbean during the COVID-19 crisis. Síntese (12 de junho de 2020).

68 OIT: *Gendered Impacts of COVID-19 on the Garment Sector*. Síntese (outubro de 2020).

69 A título de exemplo podemos referir o *Worldwide Corporate Social Responsibility Agreement* assinado pela *IndustriALL* e *PSI* com a companhia de energia EDF, e o Acordo Quadro Global entre o BNP Paribas e o the *UNI Global Union*, que vão muito para além dos outros ao introduzirem a licença parental paga, seguro de saúde e medidas para acabar com o assédio laboral. No setor do vestuário, foram introduzidas medidas relativas às desigualdades de género na cadeia de abastecimentos pela *Inditex*, *IndustriALL* (2007 e 2014), *Hennes and Mauritz GBC AB*, *IndustriALL* e *IF Metall* (the Swedish union) (2015).

70 OIT: *Conclusions of the Tripartite Meeting of Experts to promote decent work and protection of fundamental principles and rights at work for workers in EPZs*, Genebra, 21-23 de novembro de 2017.

71 OCDE: *OECD due diligence guidance for responsible business conduct* (Paris, OCDE, 2018), p. 41. Este guia inclui referência explícita aos riscos relacionados com o género e o seu impacto como parte integrante das diligências devidas.

72 OCDE: *OECD due diligence guidance for responsible business conduct*.

73 Carrefour-UNI: *Accord International pour la promotion du dialogue social et de la diversité, et pour le respect des droits fondamentaux au travail*, assinado em 3 de outubro de 2018.

74 Para informação mais detalhada sobre o papel do diálogo social e outros instrumentos de apoio à transição para a economia formal, ver: *Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth: Social Dialogue for the Transition from the Informal to the Formal Economy* (2020).

75 OIT: *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, 3ª edição (Genebra, OIT, 2018); ILO: *Transition to formality: The critical role of social dialogue*, Dialogue in Brief N.º 1 (Genebra, março de 2017).

76 OIT: “*Prioritize pay equity in COVID-19 recovery. The Equal Pay International Coalition says governments need to take action to close the pay gap between women and men*”, Comunicado de imprensa 18 de setembro de 2020.

77 OIT: *Women and men in the informal economy*.

78 A Recomendação (n.º204) refere que “a autoridade competente deverá recorrer a mecanismos tripartidos com a participação plena das organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas, as quais deverão incluir na sua hierarquia, de acordo com a prática nacional representantes de organizações representativas de trabalhadores e unidades económicas na economia informal” (par. 6).

79 OIT: *Interactions between Workers' Organizations and Workers in the Informal Economy: A Compendium of Practice* (2019) e OIT: *Organizing Informal Workers into Trade Unions - A trade union guide* (2019).

80 S. J. Schurman e A. E. Eaton: *Trade union organizing in the informal economy: A review of the literature on organizing in Africa, Asia, Latin America, North America and Western, Central and Eastern Europe* (Washington DC, Solidarity Center, 2012). Good examples include organizing informal workers and promoting social dialogue between SEWA and the global union IUF.

81 A. E. Eaton, S. J. Schurman e M. A. Chen (eds): *Informal workers and collective action: A global perspective* (Ithaca, NI, e Londres, Cornell University Press, 2017), p. 1.

82 Citado em Pillinger: *Safe at home, safe at work*, baseado num estudo de caso preparado por ITF for ACTRAV.

83 Schurman e Eaton: *Trade union organizing in the informal economy*.

84 OIT: *Inception report for the Global Commission on the Future of*

Work (Genebra, 2017).

85 O projeto é apoiado pela *International Transport Workers Federation project "Organising Informal Transport Workers 2013–16"*, co-financiado por *FNV Mondiaal*. Para mais informação, ver www.informalworkersblog.org

86 OIT: *Transition to formality*; A. E. Eaton, S. J. Schurman and M. A. Chen (eds): *Informal workers and collective action: A global perspective* (Ithaca, NI, Cornell University Press/ILR Press, 2017).

87 OIT: *Inception report for the Global Commission on the Future of Work*.

88 OIT: *As plataformas digitais e o futuro do trabalho. Promover o trabalho digno no mundo digital* (Genebra, 2018); H. Johnston e C. Land-Kazlauskas: *Organizing on demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, *Conditions of Work and Employment Series N.º 94* (OIT, Genebra, 2018); R. Heeks: *Decent work and the digital gig economy: A developing country perspective on employment impacts and standards in online outsourcing, crowdwork, etc.* (Genebra, OIT, 2017).

89 OIT: *Inception report for the Global Commission on the Future of Work*, p. 10.

90 OCDE: *Empowering women in the digital age* (Paris, 2018).

91 OIT: *Addressing care for inclusive labour markets and gender equality*, *Global Commission on the Future of Work Issue Brief, Cluster 2*, "Bringing an end to pervasive global women's inequality in the workplace" (Genebra, 2018).

92 OIT e Gallup: *Towards a better future for women and work: Voices of women and men* (Genebra, 2017), p. 45.

93 OIT: *Prestação de cuidados: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno*, Genebra, 2018).

94 *Ibid.*

95 Em especial, a Convenção (n.º87) sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, de 1948; a Convenção (n.º 98) sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (n.º 100) sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (n.º 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão,) de 1958; a Convenção (n.º 144) sobre as Consultas Tripartidas relativas às Normas Internacionais do Trabalho, de 1976; a Convenção (n.º156) sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, de 1981; a Convenção (n.º177) sobre o trabalho a domicílio, de 1996; a Convenção (n.º 189) sobre os Trabalhadores e Trabalhadoras do Serviço Doméstico, de 2011 bem como a Convenção (n.º 190) sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, de 2019.

96 UN: *The impact of COVID-19 on Women*. Síntese de políticas (9 abril 2020); e OIT: *Gendered impacts of COVID-19 on the garment sector*. Síntese OIT (outubro de 2020).

GLOBAL DEAL PARA UM TRABALHO DIGNO E UM CRESCIMENTO INCLUSIVO

O *Global Deal* é uma parceria de múltiplos *stakeholder* com o objetivo de enfrentar os desafios no mercado de trabalho global para que todas as pessoas possam beneficiar da globalização. O propósito fundamental do *Global Deal* é destacar o potencial de relações industriais sólidas e de reforço do diálogo social para promover o trabalho digno e empregos de qualidade, para aumentar a produtividade e promover a igualdade e o crescimento inclusivo. O *Global Deal* convida diferentes *stakeholders* a se juntarem a esta parceria. Desde governos, empresas, organizações patronais, sindicatos, bem como a sociedade civil e outras organizações.

Consulte aqui a lista de parceiros da *Global Deal* www.theglobaldeal.com/partners.

www.theglobaldeal.com | globaldeal@oecd.org | twitter.com/theglobaldeal

