

PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA NO TRABALHO



**DISTRIBUIÇÃO
GRATUITA**

Coleção Trabalho Decente

**Cartilha de Promoção da Igualdade
de Gênero e Raça no Trabalho**

1ª Edição
Novembro/2010

Governo da Bahia

Edição Atualizada
Junho/2011
Salvador – Bahia

Distribuição gratuita

©2010. Governo do Estado da Bahia
Distribuição gratuita

Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte - Setre
Avenida Luiz Viana Filho, 2ª Avenida, Nº 200
Centro Administrativo da Bahia - CAB
CEP: 41.745-003, Salvador, Bahia-Brasil
Telefones: (71) 3115-1616 | 3115-1610

Elaboração
Secretaria de Promoção da Igualdade - SEPRMI

Jaques Wagner
Governador do Estado da Bahia

Nilton Vasconcelos
Secretário do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte

Luiza Bairros
Secretária de Promoção da Igualdade

SUMÁRIO

● APRESENTAÇÃO	06 e 07
● SOMOS DIFERENTES	08 a 11
● MAS NÃO PODEMOS SER DESIGUAIS	12 a 14
● SAIBA O QUE É	15 a 19
● Racismo	16
● Sexismo	16 e 17
● Preconceito	17
● Estereótipo	18
● Discriminação	19
● RACISMO E SEXISMO INSTITUCIONAIS	20
● DUAS DIMENSÕES DO RACISMO E SEXISMO INSTITUCIONAIS	21 a 26
● PROMOÇÃO DA IGUALDADE E DA DIVERSIDADE NO TRABALHO	27 a 31
● AÇÕES AFIRMATIVAS	32 a 35
● TRABALHO É UM DIREITO SOCIAL	36 a 38
● CONHEÇA MAIS A LEGISLAÇÃO	39 a 47
● COMO E ONDE DENUNCIAR CASOS DE DISCRIMINAÇÃO	48
● ÓRGÃOS E ENTIDADES PÚBLICOS	49 a 52

APRESENTAÇÃO

O presente número da Coleção Trabalho Decente é dedicado a uma das prioridades da Agenda Bahia do Trabalho Decente: a promoção da igualdade de gênero e raça no mundo do trabalho. Ele surge do reconhecimento de que não existe trabalho decente onde mulheres e negros são discriminados. Por isso, é importante detectar onde a discriminação se manifesta, criando barreiras que impedem as pessoas usufruírem de condições equânimes de inclusão, ascensão e permanência no trabalho.

O racismo e o sexismo são contrários à dignidade da pessoa humana. Consequentemente, sua prática afronta o que propõe o Governo do Estado da Bahia ao eleger o trabalho decente como elemento central do desenvolvimento. É pelo trabalho que se promovem as condições para que todas as pessoas possam realizar-se social e materialmente, somando, com seus talentos, para o processo de desenvolvimento.

A cartilha Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho visa contribuir para a igualdade de oportunidades e tratamento digno para todos os trabalhadores e trabalhadoras.

Além disso, oferece informações que estimulam a diversidade no mundo do trabalho, de modo que nele estejam representadas, em todas as áreas, pessoas dos diferentes grupos que compõem a sociedade.

A consciência do racismo, do sexismo e de suas manifestações no ambiente de trabalho é um valioso instrumento, à disposição de todos que queiram mudar seus modos de perceber as diferenças, fazendo delas um valor positivo. Mais do que isso, é fundamental para a mudança nas formas de atuar coletivamente na superação das desigualdades entre homens e mulheres, entre brancos e negros.

A construção dessa publicação é uma parceria da SETRE com a SEPROMI, que integra o Comitê Gestor do Programa Bahia do Trabalho Decente.

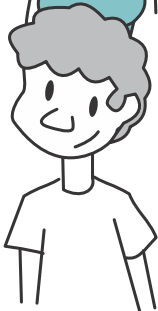
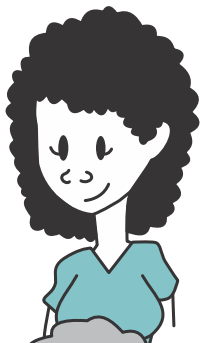
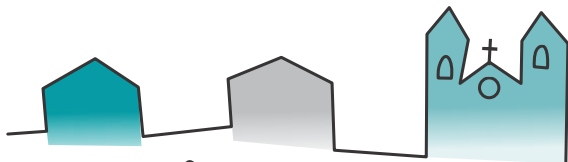
Nilton Vasconcelos

Secretário do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte

Luiza Bairros

Secretária da Promoção da Igualdade

SOMOS DIFERENTES



SOMOS DIFERENTES

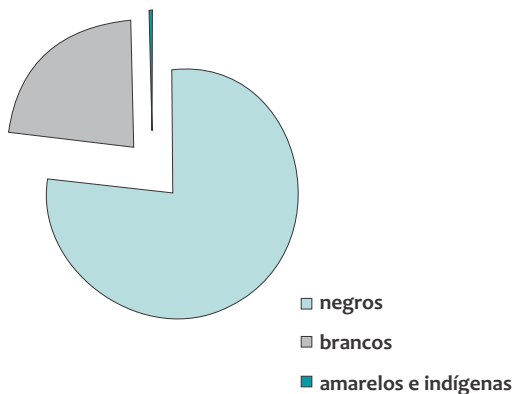
Dados divulgados pelo IBGE referente ao CENSO 2010 mostram que a Bahia possui 13.633.969 habitantes.

População parda - 59,8%

População preta - 16,8%

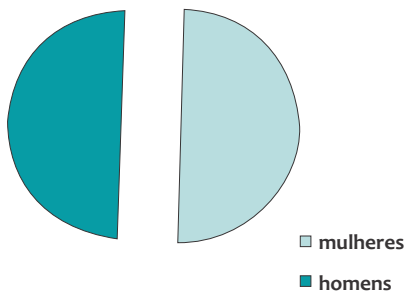
População branca - 23,0%

População amarela ou indígena - 0,3%



SOMOS DIFERENTES

Em relação à divisão da população por sexo, o total de mulheres corresponde a 53,93% e o de homens 49,07% da população.



Cada grupo social contribuiu e contribui com seu trabalho e seus valores culturais para a formação da sociedade baiana tal como a conhecemos hoje.

Na Bahia, a forte presença dos negros e das manifestações culturais de matriz africana é a principal marca do que se chama *baianidade*.

SOMOS DIFERENTES

É fato que o mercado de trabalho tem melhorado na Bahia e no Brasil. Diminui o desemprego; aumenta o número de pessoas ocupadas e, entre elas, as que são assalariadas.

Em consequência, também cresce o rendimento médio das pessoas ocupadas. No entanto, nem todos desfrutam igualmente destas melhorias no mercado de trabalho.



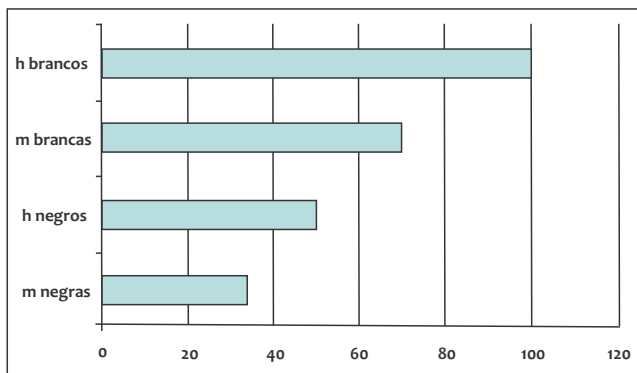
MAS NÃO PODEMOS SER DESIGUAIS



Mulheres e homens negros são a maioria da população baiana. Contudo, ainda experimentam muitas situações desiguais no trabalho. Comparando-os com trabalhadores/as brancos/as, têm mais dificuldade para o acesso às posições valorizadas. Por isso, ao longo dos anos, tem se mantido uma hierarquia, expressa numa pirâmide salarial, que tem no topo os homens brancos, com a média de salário mais elevada.

MAS NÃO PODEMOS SER DESIGUAIS

O gráfico abaixo mostra a discrepância dos salários médios de outros segmentos, em relação aos dos homens brancos: as mulheres brancas recebem em média cerca de 70%; os homens negros 50%; e as mulheres negras em torno de 34%.



Fonte: Retratos da Desigualdade: IPEA/UNIFEM, Brasil. 2006

MAS NÃO PODEMOS SER DESIGUAIS

Note que esta hierarquia não é devida somente a diferenças de experiência ou de anos de estudo.

Nos processos de seleção para diferentes postos no mercado de trabalho, também ocorrem discriminações baseadas na cor/raça, que têm maior peso no sexo e em outras características pessoais. E, uma vez conseguido o emprego, negros e mulheres podem também ser discriminados no momento das promoções.

***É assim que se transformam
diferenças em desigualdades.***

Por isso, todo trabalhador e toda trabalhadora devem saber identificar as situações de discriminação. Mais do que isso, precisam denunciar as práticas discriminatórias contra pessoas negras e mulheres. Agindo assim, estarão defendendo o direito ao trabalho e a uma vida digna, sem violências.

SAIBA O QUE É



Ninguém nasce odiando outra pessoa pela cor da sua pele, sua origem ou ainda sua religião. Para odiar, as pessoas precisam aprender; e, se podem aprender a odiar, podem ser ensinadas a amar.
(Nelson Mandela)

SAIBA O QUE É

Por causa do sexismo, as mulheres ainda recebem menores salários que os homens, mesmo desempenhando a mesma função.

Nas relações entre as pessoas, o racismo e o sexismo se expressam através dos preconceitos, dos estereótipos e da discriminação.

PRECONCEITO:

Julgamento, conceito ou opinião que se faz de pessoas ou grupos sociais, baseados em estereótipos. As formas mais comuns de preconceito são: social, racial, sexual, estético e religioso.

Em Salvador, o uso da expressão “boa aparência” é proibido nos processos seletivos para preenchimento de vagas em qualquer tipo de estabelecimento, seja ele público ou privado. Lei Municipal 5.420/1998

SAIBA O QUE É

RACISMO:

Um conjunto de idéias e valores que pressupõe a superioridade de um grupo racial sobre o outro. Produz um lugar de poder, a partir do qual se atribui significados, positivos ou negativos, a uma pessoa ou coletividade, com base, principalmente, na cor da pele.

O racismo é crime inafiançável e imprescritível, com pena prevista entre um e cinco anos de prisão em regime fechado (Lei 7.716/1989).

SEXISMO:

Um conjunto de idéias e valores fundados na suposta superioridade dos homens sobre as mulheres.

Produz um lugar de poder, a partir do qual se atribui privilégios ao masculino, colocando a mulher como cidadã de segunda categoria.

SAIBA O QUE É



ESTEREÓTIPO:

Conjunto de crenças estruturadas acerca do comportamento e das características particulares de grupos sociais.

Por exemplo: “mulheres são emocionais”; “homens são racionais”; ou “pessoas negras são preguiçosas”.

SAIBA O QUE É

DISCRIMINAÇÃO:

Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência que interfira nas relações pessoais, organizacionais e institucionais, que impeça ou dificulte a participação de pessoas em qualquer área da vida social.

A discriminação pode ser visível e direta, ou indireta, quando é praticada com atos aparentemente neutros, mas que produzem efeitos negativos e diversos sobre determinados grupos.

A discriminação no trabalho pode ser por cor, sexo, idade, estado civil, religião, orientação sexual ou deficiência, além de outros motivos que não dizem respeito aos requisitos necessários ao efetivo desempenho da função.

RACISMO E SEXISMO INSTITUCIONAIS

O racismo e o sexismo estruturam toda a sociedade brasileira e têm bases fincadas no próprio Estado, desenvolvendo uma série de mecanismos que excluem parcelas da população dos bens, serviços e riquezas.

O racismo e o sexismo institucionais ocorrem quando as organizações e instituições deixam de prover um serviço profissional e adequado às pessoas em virtude de sua cor, cultura, sexo, orientação sexual ou religiosa.

Isto se manifesta em normas, práticas e comportamentos discriminatórios adotados no cotidiano de trabalho, os quais podem ser resultantes da ignorância, da falta de atenção, do preconceito ou de estereótipos racistas e sexistas.

DUAS DIMENSÕES DO RACISMO E SEXISMO INSTITUCIONAIS

1. Dimensão das relações interpessoais no ambiente de trabalho

A dimensão interpessoal diz respeito às relações preconceituosas ou discriminatórias que se estabelecem entre trabalhadores/as, entre chefes e empregados/as ou funcionários/as; e entre estes/as e os/as usuários/as dos serviços ou clientes:

- Negligência no atendimento profissional: não olhar, não tocar, tratar com indiferença ou até mesmo ignorar pessoa percebida como 'inferior';
- Utilização, por parte do/a profissional, de expressões depreciativas -em relação às mulheres, aos negros ou a grupo étnico/racial diferente do seu -sejam elas dirigidas a colegas ou a usuários/as e clientes;

DUAS DIMENSÕES DO RACISMO E SEXISMO INSTITUCIONAIS

- Atendimento diferenciado a usuários/as de grupos étnicos diferentes da sua auto-identificação;
- Dificuldade em aceitar ser chefiado/a por mulheres ou por profissionais de um grupo étnico/racial diferente daquele ao qual pertence.



DUAS DIMENSÕES DO RACISMO E SEXISMO INSTITUCIONAIS

Quais das situações abaixo, você já vivenciou ou presenciou no ambiente de trabalho?

- Profissionais negros/as ou mulheres são discriminados/as por colegas de trabalho e/ou por usuários/as dos serviços ou clientes;
- Profissionais, usuários/as ou clientes negros/as são alvo de piadas e comentários depreciativos;
- Usuários/as ou clientes se recusam a ser atendidos por profissionais negros/as ou por mulheres;
- Profissionais negros/as ou mulheres em cargo de chefia encontram resistência por parte da equipe – desrespeito, boicote ou recusa explícita à hierarquia funcional;
- Em situações de conflito, são usadas agressões verbais de cunho racista e sexista;

DUAS DIMENSÕES DO RACISMO E SEXISMO INSTITUCIONAIS

- Autoritarismo apenas na relação com funcionários/as negros/as ou mulheres;
- Profissionais mulheres discriminadas porque ocupam funções identificadas como masculinas;
- Profissionais tratam clientes e usuários/as negros/as com descaso – espera mais longa para ser atendida, idas e vindas desnecessárias;
- Trabalhadores/as terceirizados (na maioria negros/as) recebem tratamento desigual por serem considerados como categoria inferior;
- Funcionários/as da limpeza e de serviços gerais, negros e mulheres, em sua maioria, são tratados de maneira desigual.

Na página 46, você encontra informações de como proceder caso seja vítima ou testemunhe alguma prática de racismo.

DUAS DIMENSÕES DO RACISMO E SEXISMO INSTITUCIONAIS

2. Dimensão político-programática

A dimensão político-programática se refere a dois aspectos:

- A falta de percepção dos/as dirigentes e gestores/as sobre o lugar que os profissionais negros e as mulheres ocupam na organização ou instituição, e sobre a forma como usuários/as ou clientes negros e mulheres são tratados.
- A falta de estratégias no campo institucional, de prevenção e combate ao racismo e sexismo e outras intolerâncias correlatas; e a falta de políticas e programas para igualdade racial e de gênero.

DUAS DIMENSÕES DO RACISMO E SEXISMO INSTITUCIONAIS

Portanto, uma organização ou instituição pode ser considerada racista e sexista quando não faz qualquer investimento em ações e programas específicos de identificação e enfrentamento das práticas discriminatórias nas relações de trabalho e na relação com o seu público.

Em qualquer de suas dimensões, o racismo e o sexismo institucionais sempre colocam as mulheres e as pessoas de grupos raciais ou étnicos discriminados em situação de desvantagem no acesso a benefícios gerados pelo Estado e pelas demais instituições e organizações, públicas ou privadas.

PROMOÇÃO DA IGUALDADE E DA DIVERSIDADE NO TRABALHO

Analise os exemplos a seguir. Quais deles podem ser encontrados na organização em que você trabalha ou que você conheça, seja ela pública ou privada?

a) Na política de informação

- Formulários de dados socioeconômicos incluem o quesito relativo à cor/raça dos clientes ou usuários/as dos serviços;
- Profissionais são capacitados para perguntar a cor das pessoas, sem que isso seja considerado uma ofensa ou uma discriminação;
- Os dados coletados são tratados e analisados de modo a avaliar se existem desigualdades entre brancos e negros, entre homens e mulheres, assim permitindo a melhoria na prestação dos serviços.

PROMOÇÃO DA IGUALDADE E DA DIVERSIDADE NO TRABALHO

Na saúde, por exemplo, a informação sobre a cor/raça é tão importante quanto saber o sexo ou a ocupação dos usuários/as de serviços. Só assim é possível saber que existem doenças que acometem mais as pessoas negras e outras que incidem mais sobre as brancas.

b) Na política de comunicação

- Peças publicitárias sempre mostram a diversidade que existe na sociedade, incluindo pessoas negras em diversas situações que realçam sua participação social positiva.
- Peças de publicidade mostram a mulher em situações que reforçam sua capacidade de exercer vários papéis importantes na sociedade.

PROMOÇÃO DA IGUALDADE E DA DIVERSIDADE NO TRABALHO

A Constituição do Estado da Bahia (1989) afirma que cabe ao Estado garantir, perante a sociedade, a imagem da mulher em condição de igualdade com o homem (Art. 282). Além disso, prevê a inclusão de pessoas negras na publicidade do Governo do Estado (Art. 289).



PROMOÇÃO DA IGUALDADE E DA DIVERSIDADE NO TRABALHO

c) Na política de Recursos Humanos

- Adoção de programas de ação afirmativa nos processos de recrutamento e seleção, de modo a assegurar maior diversidade racial e de gênero nos cargos e no quadro de pessoal como um todo;
- Programas para estimular a entrada de mulheres em postos geralmente ocupados por homens;
- Critérios para promoção e oportunidades de capacitação profissional levam em conta o equilíbrio na participação de mulheres e negros;
- Presença de profissionais negros e mulheres em cargos de chefia é proporcional à sua presença no quadro de trabalhadores/as;
- Presença de negros e de mulheres no topo da estrutura hierárquica da organização;

Além de definir políticas para a igualdade étnico-racial e de gênero como as exemplificadas acima, assim

PROMOÇÃO DA IGUALDADE E DA DIVERSIDADE NO TRABALHO

prevenindo o racismo e o sexismo institucionais, é preciso que as organizações:

- Criem mecanismos de identificação do problema nas rotinas administrativas;
- Estimulem o debate sobre questões relativas à igualdade racial e entre homens e mulheres no âmbito do trabalho;
- Realizem campanhas sobre as formas de identificar, combater e prevenir o racismo e sexismo institucional;
- Implantem ouvidorias locais para acolher denúncias de discriminações tanto de usuários/as ou clientes, como de funcionários/as;
- Incluam a temática étnico-racial e de gênero na formação dos/as profissionais e nos programas de concursos e de seleção de pessoal;
- Invistam na formação de profissionais para correlacionar racismo, sexismo e desigualdades raciais e de gênero no acesso ao mercado de trabalho.

AÇÕES AFIRMATIVAS

Conjunto de políticas públicas ou privadas, de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, que visam combater a discriminação presente - racial, de gênero, de orientação sexual, de origem nacional ou regional, dentre outras -, bem como reparar os efeitos de discriminações do passado.

Objetivam a concretização do ideal de igualdade de acesso a direitos sociais como a educação, saúde, terra, habitação e emprego, por exemplo. Ao contrário do que muitos afirmam, as ações afirmativas diminuem as desigualdades raciais e de gênero, garantindo direitos culturais, econômicos e políticos fundamentais para uma sociedade mais justa.

AÇÕES AFIRMATIVAS



Você sabia?

A Índia foi o primeiro país no mundo a adotar ações afirmativas. Após a Primeira Guerra Mundial, estabeleceu o sistema de cotas para as castas consideradas socialmente “inferiores”, assegurando, assim, os direitos e os interesses destes grupos. No Brasil, a adoção de ações afirmativas por instituições governamentais e privadas surgiu das lutas do movimento negro e do movimento de mulheres, o que tem propiciado uma mudança no discurso sobre as relações raciais e de gênero em nosso país.

AÇÕES AFIRMATIVAS

Exemplos

Ações Afirmativas

- Programa Universidade para Todos – PROUNI;
- Programa Brasil sem Homofobia;
- Cursos de pré-vestibular para estudantes negros ou de família de baixa renda;
- Lei 10.639/2003, que modifica a Lei de Diretrizes e Bases da Educação - LDB, estabelecendo como obrigatório o ensino da História da África e da Cultura Afro-brasileira no Sistema de Ensino;
- Lei 11.645/2008, que modifica a Lei de Diretrizes e Bases da Educação - LDB, tornando obrigatório o ensino da Cultura Indígena nas escolas.

AÇÕES AFIRMATIVAS

Ações Afirmativas associadas ao instrumento das cotas:

- Cota mínima, por partido político, de 30% de candidaturas do sexo feminino em eleições.
- Cotas Raciais nas Universidades Públicas;
- Cotas Raciais em Concursos Públicos (implantadas em alguns estados e municípios);
- Cotas para pessoas com deficiência nas instituições e organizações públicas e privadas;
- Programas de permanência de estudantes cotistas nas universidades públicas.

TRABALHO É UM DIREITO SOCIAL



A Constituição Federal do Brasil (1988) define o trabalho como um direito social. Portanto, é proibido qualquer tipo de discriminação que tenha por objetivo reduzir ou limitar as oportunidades de acesso e manutenção do emprego.

TRABALHO É UM DIREITO SOCIAL

O Governo Brasileiro também ratificou a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho/OIT (Decreto Nº 62.150/1968), que considera como discriminação no trabalho:

- a) Toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;

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

TRABALHO É UM DIREITO SOCIAL

A legislação brasileira considera crime o ato discriminatório, como se depreende de várias leis. Por exemplo, a Lei nº 7.853/89, dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social; a Lei nº 9.029/95 proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

CONHEÇA MAIS SOBRE A LEGISLAÇÃO

Alguns trechos da legislação brasileira relevante para a defesa da igualdade:

1. NACIONAL

CONSTITUIÇÃO FEDERAL (1988)

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

- I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
- II - garantir o desenvolvimento nacional;
- III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

- I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;
- XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

CONHEÇA MAIS SOBRE A LEGISLAÇÃO

LEI Nº 7716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei Caó)

Define os crimes resultantes de preconceitos de raça ou de cor.

Art. 1º - Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Art. 2º - (vetado)

Art. 3º - Impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo da Administração Direta ou Indireta, bem como das concessionárias de serviços públicos.

Parágrafo Único. Incorre na mesma pena quem, por motivo de discriminação de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, obstar a promoção funcional.

Pena: reclusão de dois a cinco anos.

Art. 4º - Negar ou obstar emprego em empresa privada.

§ 1º Incorre na mesma pena quem, por motivo de discriminação de raça ou de cor ou práticas resultantes do preconceito de descendência ou origem nacional ou étnica:

I - deixar de conceder os equipamentos necessários ao empregado em igualdade de condições com os demais trabalhadores;

II - impedir a ascensão funcional do empregado ou obstar outra forma de benefício profissional;

III - proporcionar ao empregado tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, especialmente quanto ao salário.

§ 2º - Ficará sujeito às penas de multa e de prestação de serviços à comunidade, incluindo atividades de promoção da igualdade racial,

CONHEÇA MAIS SOBRE A LEGISLAÇÃO

quem, em anúncios ou qualquer outra forma de recrutamento de trabalhadores, exigir aspectos de aparência próprios de raça ou etnia para emprego cujas atividades não justifiquem essas exigências.

Pena: reclusão de dois a cinco anos.

Art. 5º - Recusar ou impedir acesso a estabelecimento comercial, negando-se a servir, atender ou receber cliente ou comprador.

Pena: reclusão de um a três anos.

Art. 6º - Recusar, negar ou impedir a inscrição ou ingresso de aluno em estabelecimento de ensino público ou privado de qualquer grau.

Pena: reclusão de três a cinco anos.

Parágrafo Único - Se o crime for praticado contra menor de dezoito anos, a pena é agravada de 1/3 (um terço).

Art. 7º - Impedir o acesso ou recusar hospedagem em hotel, pensão, estalagem, ou qualquer estabelecimento similar.

Pena: reclusão de três a cinco anos.

Art. 8º - Impedir o acesso ou recusar atendimento em restaurantes, bares, confeitarias, ou locais semelhantes abertos ao público.

Pena: reclusão de um a três anos.

Art. 9º - Impedir o acesso ou recusar atendimento em estabelecimentos esportivos, casas de diversões, ou clubes sociais abertos ao público.

Pena: reclusão de um a três anos.

Art. 10 - Impedir o acesso ou recusar atendimento em salões de cabeleireiros, barbearias, termas ou casas de massagem ou estabelecimento com as mesmas finalidades.

Pena: reclusão de um a três anos.

Art. 11 - Impedir o acesso às entradas sociais em edifícios públicos ou residenciais e elevadores ou escada de acesso aos mesmos:

CONHEÇA MAIS SOBRE A LEGISLAÇÃO

Pena: reclusão de um a três anos.

Art. 12 - Impedir o acesso ou uso de transportes públicos, como aviões, navios, barcas, barcos, ônibus, trens, metrô ou qualquer outro meio de transporte concedido.

Pena: reclusão de um a três anos.

Art. 13 - Impedir ou obstar o acesso de alguém ao serviço em qualquer ramo das Forças Armadas.

Pena: reclusão de dois a quatro anos.

Art. 14 - Impedir ou obstar, por qualquer meio ou forma, o casamento ou convivência familiar e social. **Pena:** reclusão de dois a quatro anos.

Art. 16 - Constitui efeito da condenação a perda do cargo ou função pública, para o servidor público, e a suspensão do funcionamento do estabelecimento particular por prazo não superior a três meses.

Art. 20. Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Pena: reclusão de um a três anos e multa.

§ 1º Fabricar, comercializar, distribuir ou veicular símbolos, emblemas, ornamentos, distintivos ou propaganda que utilizem a cruz suástica ou gamada, para fins de divulgação do nazismo.

Pena: reclusão de dois a cinco anos e multa.

§ 2º Se qualquer dos crimes previstos no caput é cometido por intermédio dos meios de comunicação social ou publicação de qualquer natureza:

Pena: reclusão de dois a cinco anos e multa.

§ 3º No caso do parágrafo anterior, o juiz poderá determinar, ouvido o Ministério Público ou a pedido deste, ainda antes do inquérito

CONHEÇA MAIS SOBRE A LEGISLAÇÃO

policial, sob pena de desobediência:

I - o recolhimento imediato ou a busca e apreensão dos exemplares do material respectivo;

II - a cessação das respectivas transmissões radiofônicas ou televisivas.

III - a interdição das respectivas mensagens ou páginas de informação na rede mundial de computadores.

Arts. 15, 17 e 19 (vetado)

DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940

Código Penal

Art. 140 - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.

§ 2º - Se a injúria consiste em violência ou vias de fato, que, por sua natureza ou pelo meio empregado, se considerem aviltantes:

Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 3º Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência:

Pena - reclusão de um a três anos e multa.

CONHEÇA MAIS SOBRE A LEGISLAÇÃO

ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL (Lei nº 12.288 de 20 de julho de 2010)

CAPÍTULO V DO TRABALHO

Art. 39. O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.

§ 1º A igualdade de oportunidades será lograda mediante a adoção de políticas e programas de formação profissional, de emprego e de geração de renda voltados para a população negra.

§ 5º Será assegurado o acesso ao crédito para a pequena produção, nos meios rural e urbano, com ações afirmativas para mulheres negras.

§ 6º O poder público promoverá campanhas de sensibilização contra a marginalização da mulher negra no trabalho artístico e cultural.

§ 7º O poder público promoverá ações com o objetivo de elevar a escolaridade e a qualificação profissional nos setores da economia que contem com alto índice de ocupação por trabalhadores negros de baixa escolarização.

CONHEÇA MAIS SOBRE A LEGISLAÇÃO

Art. 42. O Poder Executivo Federal poderá implementar critérios para provimento de cargos em comissão e funções de confiança destinados a ampliar a participação de negros, buscando reproduzir a estrutura da distribuição étnica nacional ou, quando for o caso, estadual, observados os dados demográficos oficiais.

DECRETO Nº 1.171, de 22 de junho de 1994

Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

Seção II – Dos Principais Deveres do Servidor Público

XIV - São deveres fundamentais do servidor público:

f) ter consciência de que seu trabalho é regido por princípios éticos que se materializam na adequada prestação dos serviços públicos;

g) ser cortês, ter urbanidade, disponibilidade e atenção, respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos os usuários do serviço público, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social, abstendo-se, dessa forma, de causar-lhes dano moral;

CONHEÇA MAIS SOBRE A LEGISLAÇÃO

2. MUNICIPAL

LEI Nº 5420, DE 04 DE SETEMBRO DE 1998

Dispõe sobre a proibição da subjetiva expressão "boa aparência" ou equivalente, em anúncios que objetivem selecionar candidatos para o preenchimento de vagas em quaisquer estabelecimentos, empresas ou similares e dá outras providências.

Art. 1º - Fica proibida a expressão boa aparência ou equivalente em conteúdo e significação em anúncios que visem selecionar candidatos para contratação, por estabelecimentos, empresas ou similares.

Parágrafo Único - Estende-se a proibição a solicitação de fotos, nas fichas de inscrição para a seleção de candidatos a emprego, antes da efetiva contratação.

Art. 2º - O estabelecimento, empresa ou similar que infringir o disposto nesta Lei, incorrerá em multa no valor de 1.000 UFIRs por dia de veiculação do anúncio nos órgãos de divulgação.

CONHEÇA MAIS SOBRE A LEGISLAÇÃO

3. DECLARAÇÕES E CONVENÇÕES INTERNACIONAIS ASSINADAS PELO GOVERNO BRASILEIRO

- ▶ Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (ONU), promulgada pelo Governo Brasileiro, através do Decreto 65.810/1969.
- ▶ Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), promulgada pelo Governo Brasileiro através do Decreto 89. 406/1984.
- ▶ Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, promulgado pelo Governo Brasileiro através do Decreto 591/1992.
- ▶ Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher (Beijing – China, 1995).
- ▶ Declaração e Plano de ação da III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Intolerâncias Correlatas (Durban – África do Sul, 2001).

COMO E ONDE DENUNCIAR CASOS DE DISCRIMINAÇÃO



Você sabia?

No ambiente de trabalho, a discriminação racial é comum, segundo o Ministério Público do Trabalho. A procuradora Valdirene Silva de Assis, vice-coordenadora nacional de Combate à Discriminação do Ministério Público do Trabalho, afirma que o grande problema é a falta de denúncia dos casos de discriminação na Justiça Trabalhista:

"As denúncias não são muitas, mas isso não significa que são poucos os casos que efetivamente ocorrem. As pessoas têm [vivem] um momento tão sofrido, de dor, que não desejam denunciar para não se expor."

Quem for vítima de discriminação racial ou de gênero, deve ir a uma **delegacia de polícia** para registrar um *boletim de ocorrência*. Se tiver testemunhas, melhor.

Em seguida, pode procurar um **advogado** ou **defensor público** para dar andamento em um processo judicial.

No caso de discriminação racial ou de gênero que não tenha sido dirigida a uma pessoa especificamente - por exemplo, um anúncio ou programa de TV - o caminho é procurar o **Ministério Público do Estado**.

Se a discriminação ocorrer no ambiente de trabalho, a **Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE)**, antiga DRT, e o **Ministério Público do Trabalho** deverão ser acionados.

ÓRGÃOS E ENTIDADES PÚBLICAS

Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte – SETRE

Av. Luiz Viana Filho, 2ª avenida, nº 200, CAB

41.745-003 – Salvador, BA • Tel.: (71) 3115-9901 • Fax: (71) 3115-1529

Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM/BA

Conselho Estadual de Defesa dos Direitos das Mulheres - CDDM

Av: Tancredo Neves nº 776 Bloco A – 3º andar, Caminho das Árvores –

Salvador, BA, 41820-404, TEL (71) 3117-2813 / FAX (71) 3117-2815

Secretaria de Promoção da Igualdade - SEPRONI

Conselho de Desenvolvimento da Comunidade Negra - CDCN

Avenida 2, nº 250, Anexo B, 1º andar, blocos A e B - CAB CEP: 41745-003

TEL (71) 3115-5113 / FAX (71) 3115-5117

Secretaria de Justiça, Cidadania e Direitos Humanos – SJCDH

Núcleos de Direitos Humanos - NUDH

Salvador

NUDH Cajazeiras

Rua Estrada da Paciência, nº 51, Cajazeiras VIII

(Próximo à Faculdade Vasco da Gama) • Tel.: (71) 3117-2116

NUDH CAB (8h30 às 12h)

4ª Avenida, nº 100, 1º andar – Centro Administrativo da Bahia

Secretaria da Justiça, Cidadania e Direitos Humanos

Tel.: (71) 3115-8456

ÓRGÃOS E ENTIDADES PÚBLICAS

NUDH Lobato

Avenida Afrânio Peixoto, nº 384, Suburbana, sede do Centro de Referência de Assistência Social (CRAS)
Tel.: (71) 3117-2510

NUDH SAC Transbordo

Av. ACM, s/n, Estação de Transbordo Iguatemi • Tel.: (71) 3461-7146

NUDH Pelourinho

Rua Frei Vicente, nº 10, Pelourinho, próximo ao Teatro XVIII
Tel.: (71) 3266-0131

Interior

NUDH Ipirá - Praça São José, s/n, Centro - Tel.: (75) 3254-1732

NUDH Jequié - Praça Duque de Caxias, s/n - Bairro Jequezinho
Tel.: (73) 3525-0076

NUDH Vitória da Conquista - Rua Ascendino Melo, nº 99, Centro
Tel.: (77) 3422-1084

Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE, antiga DRT

Agência Regional em Salvador – Aflitos

Rua Carlos Gomes, nº 80 - 40.060-410 – Salvador, BA
Tel.: (71) 3329-8422 • Fax: (71) 3329-8431

Agência Regional em Salvador – Calçada

Praça Onze de Dezembro, S/N, Largo da Calçada - 40.410-360

ÓRGÃOS E ENTIDADES PÚBLICAS

Ministério Público do Trabalho

Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região

Endereço: Av. Sete de Setembro, nº 308 - Corredor da Vitória.

Fone: 71 3324-3444/3324-3400 - www.prt5.mpt.gov.br

Denúncias: 0800-71-0990, horário de atendimento: 12h30 às 18h30
Ofícios na Bahia: Barreiras, Eunápolis, Feira de Santana, Itabuna, Juazeiro, Santo Antônio de Jesus e Vitória da Conquista.

No site da Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região - Bahia, encontram-se informações sobre todos os Ofícios na Bahia:
www.prt5.mpt.gov.br

Varas do Trabalho de Salvador

Endereço: Rua Miguel Calmon, 285, Fórum Juiz Antônio Carlos Araújo de Oliveira, Comércio. CEP 40015-901 Telefone (PABX): (71) 3319-7777

Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região – Bahia

Endereço: Rua Bela Vista do Cabral, 121, Nazaré / CEP 40055-010 Salvador-Ba / 071 3319 7777

As cidades do interior da Bahia que atualmente possuem Varas do Trabalho/Jurisdição são:

Alagoinhas, Barreiras, Bom Jesus da Lapa, Brumado, Camaçari, Candeias, Conceição do Coité, Cruz das Almas, Euclides da Cunha, Eunápolis, Feira de Santana, Guanambi, Ilhéus, Ipiaú, Itaberaba, Itabuna, Itapetinga, Itamaraju, Irecê, Jacobina, Jequié, Juazeiro, Paulo Afonso, Porto Seguro, Senhor do Bonfim, Simões Filho, Santo Amaro, Santo Antônio de Jesus, Teixeira de Freitas, Valença e Vitória da Conquista.

ÓRGÃOS E ENTIDADES PÚBLICAS

No site do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, encontram-se os endereços e telefones de todas as Varas do Trabalho da Bahia: www.trt5.jus.br

Ministério Público do Estado da Bahia

Av. Joana Angélica, 1312, Nazaré - 40.050-002 – Salvador, BA
Tel.: (71) 3103-6400

Ordem dos Advogados do Brasil – Seção do Estado da Bahia

Endereço: Praça Teixeira de Freitas, 16, Piedade
CEP: 40070-000 Salvador / Bahia / Brasil
Tel. (071) 3329-8900 Fax: (071) 3329-8926
E-mail: atendimento@oab-ba.org.br. Site: www.oab-ba.com.br

Defensoria Pública do Estado da Bahia

Av. Manoel Dias da Silva, nº 831 – Pituba - 41.830-001 – Salvador, BA.

Ouvidoria Cidadã – Defensoria Pública do Estado da Bahia

Rua Pedro Lessa, nº 123, Canela - 40.110-050 – Salvador, BA
Tel(s).: (71) 3117-6936 | 6952 • **Disque Defensoria: 129 – Opção 2**

REFERÊNCIAS

GUIMARÃES. Antonio Sérgio. Preconceito e Discriminação. Salvador: Novos Toques, 1998.

INSTITUTO AMMA PSIQUE E NEGRITUDE. Identificação e Abordagem do Racismo Institucional. São Paulo, 2006.

DFID – Ministério do Governo Britânico para o Desenvolvimento Internacional. Combate ao Racismo Institucional, 2007.

Portais Consultados:

<http://www.oitbrasil.org.br>

<http://www.combateaoracismoinstitucional.com>

COORDENAÇÃO EDITORIAL

Patrícia Lacerda Trindade de Lima

PESQUISAS E TEXTOS

Karine Duarte Limeira

Rebeca Brito do Carmo

Terezinha Gonçalves

PROJETO GRÁFICO

Programação Visual e

Diagramação: WL ideias

Ilustrações: Etiennette Bosetto



SAIBA MAIS

Trabalho Decente

é um “trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho” (Organização Internacional do Trabalho - OIT, 2006).

Agenda do Trabalho Decente

é uma pauta de compromissos entre governo, trabalhadores e empregadores, com foco na promoção e defesa do trabalho decente como elemento central de suas estratégias de desenvolvimento em oposição à crescente falta de oportunidades de emprego de qualidade para homens e mulheres.

Agenda Bahia do Trabalho Decente

é coordenada por um amplo Comitê Gestor e objetiva promover o trabalho decente na Bahia, por meio de parcerias com órgãos públicos, instituições privadas e sociedade de forma geral.

A Agenda Bahia do Trabalho Decente foi elaborada de forma participativa e suas prioridades são apresentadas em nove eixos, entre eles o da Erradicação do Trabalho Infantil.

Visite o site: www.setre.ba.gov.br/trabalhodecente

Esta Cartilha está disponível para download no Portal do Trabalho Decente:
www.setre.ba.gov.br/trabalhodecente.

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra,
desde que citada a fonte.



SECRETARIA DO TRABALHO,
EMPREGO, RENDA E ESPORTE



CETER - BA



TRIBUNAL
DE JUSTIÇA
DA BAHIA



Superintendência Regional
na Bahia

Ministério do
Trabalho e Emprego



SEDES | SJCDH | SAEB | SESAB | SEPROMI | SEC |
SEAGRI | SECTI | SEPLAN | SICM

Promover Trabalho Decente para combater a
pobreza e as desigualdades sociais

www.setre.ba.gov.br/trabalhodecente





SECRETARIA DO TRABALHO,
EMPREGO, RENDA E ESPORTE

SECRETARIA DA JUSTIÇA,
CIDADANIA E
DIREITOS HUMANOS