



# Mudanças Sociais

e a Questão do Trabalho

Alessandro Dèho - 10650731

Beatriz Ota - 8536920

Camilla Mondani - 10650710

Gabriel Brito - 9346534

Gianfranco Rodríguez - 10651051

Giuseppe Ruo - 10650922

Patricia Simomoto - 9346642



# Conceitos

---

# O que são mudanças sociais?

- ❖ A mudança social é a **transformação da sociedade** e do seu **modo de organização**. Decorre de hábitos e costumes que deixam de fazer ou que começam a fazer parte do cotidiano das pessoas.
  
- ❖ Sociologia - causas das mudanças sociais:
  - Para **Max Weber**, a principal causa das mudanças sociais está na **origem do capitalismo**, especialmente como resultado do **progresso e da urbanização**.
  - **Karl Marx** acredita que as principais causas das mudanças sociais são as **condições econômicas** e a **luta entre classes**.
  - Para **Émile Durkheim**, a mudança social é resultado das **relações de trabalho** e descarta a necessidade de revolução.

# Histórico

Uma evolução temporal das Mudanças  
Sociais



# Cronologia

## IDADE MÉDIA & INÍCIO DA MODERNIDADE

- Mulheres e escravos consistiam em propriedades dos homens de posse.
- Sociedade casta ou sociedade estamental

## RENASCIMENTO & ILUMINISMO

- Revolução Ideológica
- Revolução Francesa
- Figura do homem como centro da vida, como ser racional
- Liberdade como direito nato
- Fim da escravidão

## REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

- Êxodo rural
- Aumento da jornada de trabalho
- Direitos femininos

## MUNDO CONTEMPORÂNEO

- Questões de gênero
- Inclusão de deficientes
- Questões raciais
- Questões LGBT
- Mudanças legislativas

# Diversidade no Mercado de Trabalho

IPSP - International Panel on  
Social Progress

“ Chapter 7 - The future of  
work: Good Jobs for All?”

Item 6: “Diversity and  
Discrimination in the labour  
market”

---

# Introdução - Diversidade e Discriminação

- ❖ Diversidade **sempre** existiu - pessoas são diferentes: valores, crenças, ideais
- ❖ O trabalho moderno permite **maior participação** de diversos grupos - **democracia e progresso social**

G1

TRIÂNGULO MINEIRO 📍



## Mercado de trabalho para as pessoas com deficiência é tema de fórum em Uberaba

Por G1 Triângulo Mineiro

22/05/2018 11h01 • Atualizado 22/05/2018 11h01

### OIT e MPT promovem inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho

# Diversidade é algo bom em uma empresa? Impactos?

- ❖ **Melhores resultados:** Em um ambiente colaborativo, acolhedor, há maior engajamento e motivação
- ❖ **Redução de conflitos:** Política de respeito e de tolerância - estímulo para capacidade de escutar e buscar acordos profissionais
- ❖ **Aumento da criatividade:** Pessoas diferentes, experiências diferentes
- ❖ **Melhoria da imagem da empresa:** Responsabilidade social





# No entanto...

- ❖ Diversos grupos são **ju**lgados de forma diferente no ambiente de trabalho
- ❖ “O que são” vs “O que podem fazer”
- ❖ O trabalho moderno oferece boas oportunidades para **todos**, ou apenas para aqueles com gênero, idade e cor de pele “**certos**”?
- ❖ **Ineficiente** economicamente, dificulta o **progresso social**

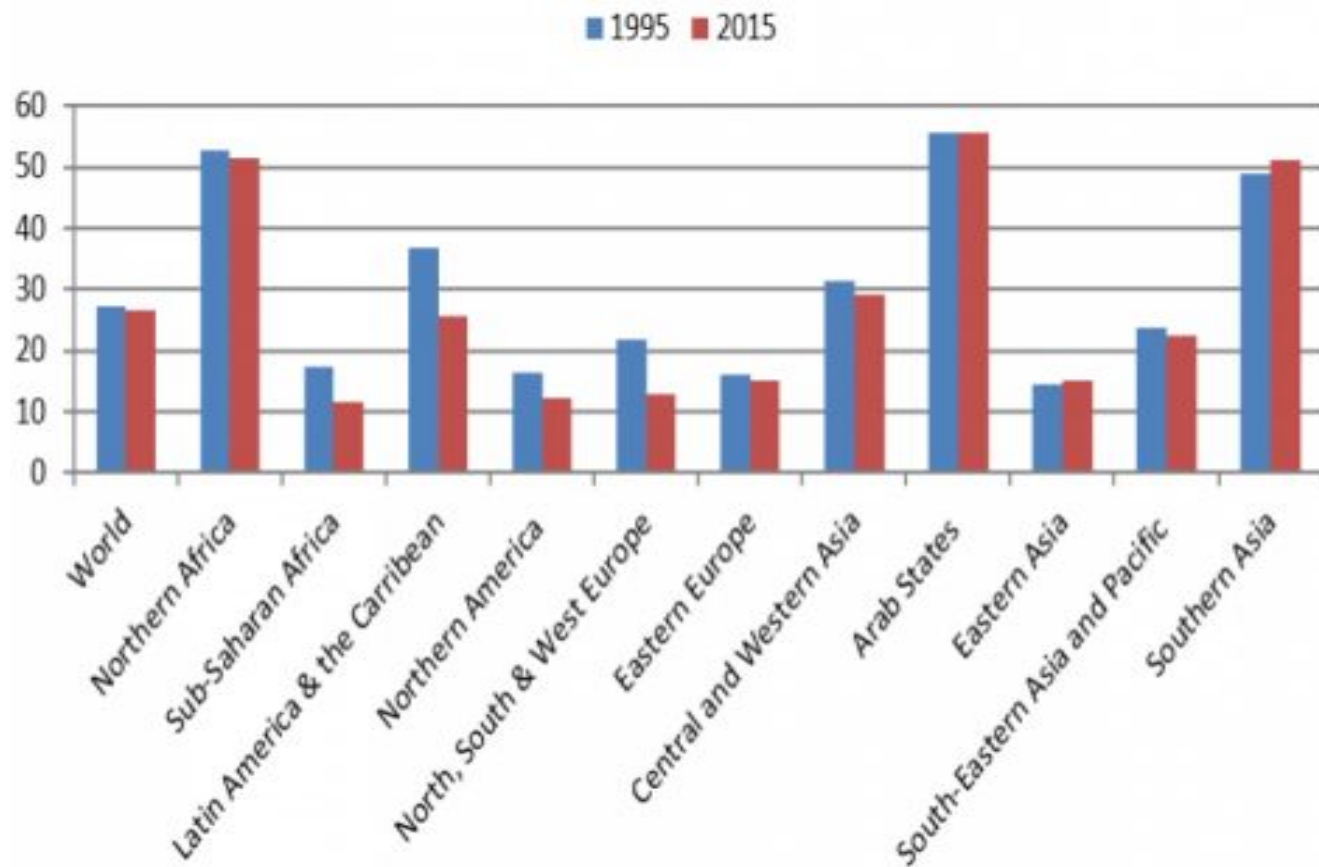
# Discriminação

- ❖ **Definição:** Tratar de modo desigual ou injusto, com base em preconceitos de alguma ordem, notadamente sexual, religioso, étnico, etc.
- ❖ **Visão Macro:** Fracionamento étnico, diversidade racial e diversidade regional
- ❖ **Visão Micro:** Foco na equipe/”team”

# Tipos de discriminação

## ❖ Gênero:

- Discriminação para empregos de “determinado gênero”
- Discriminação para “*high status jobs*”
  - Estudo americano, Correl (2007): Mulheres sem crianças recebem duas vezes mais ligações de retorno que mulheres com filhos, apesar de mesmo CV.
  - Petit (2007): Mulheres sem crianças com idade próxima dos 25 anos sofrem discriminação para “high-skilled jobs”. Não há discriminação para “low-skilled jobs”



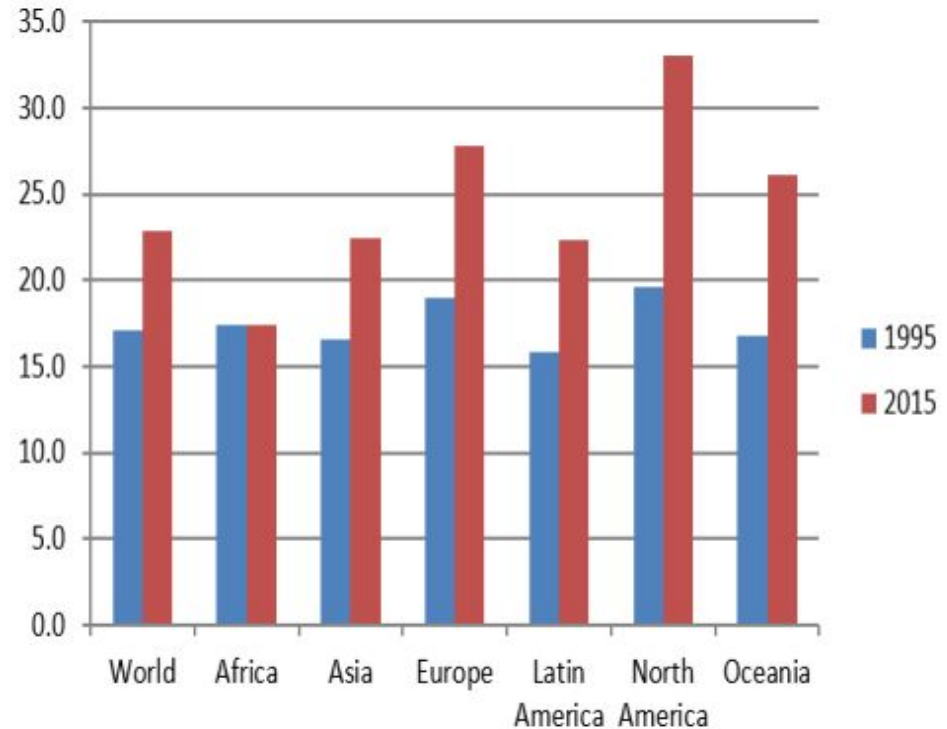
Diferença de gênero no mercado de trabalho pelo mundo nos anos de 1995 e 2015.

Fonte: IPSP

# Tipos de discriminação

## ❖ Idade:

- Capacidade do trabalhador
- Risco de desemprego para os mais jovens



Proporção de indivíduos com mais de 50 anos no mercado de trabalho.

Fonte: IPSP

# Tipos de discriminação

## ❖ **Étnico ou racial**

- Mais comum de ocorrer
- Zschirnt e Ruedin (2016): análise de 43 estudos da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE): Diferentes tratamentos, minorias candidatam 50% mais vezes para serem chamados para uma entrevista.

## ❖ **Religiosa**

- Adida, Laitin e Valfort (2010) e Piené (2013): Discriminação entre católicos e muçulmanos
- Valfort (2016): Católicos apresentam 30% mais chance que judeus para serem chamados para entrevista. 100% em relação a muçulmanos.
- Forte relação com gênero: Mulheres católicas são chamadas 40% mais vezes que muçulmanas. Homens católicos são chamados 4 vezes a mais. Para os homens, a discriminação é 6 vezes maior que a de negros nos EUA (Bertrand e Mullainathan, 2004)

# Tipos de discriminação

## ❖ **Orientação Sexual**

- Não há muitos problemas no processo seletivo
- Ambiente do trabalho

## ❖ **Pessoas com deficiência**

- Baert (2016): Estudo com deficientes visuais, auditivos e com autismo: duas vezes menos chance de serem chamadas para entrevista que uma pessoa sem deficiência.
- Amari (2015): Estudo com pessoas com lesão na medula espinhal e pessoas com síndrome de Asperger demonstrou 26% menos de chance de serem chamados

# Mundo Contemporâneo

Uma análise comparativa entre Brasil,  
Itália, Japão e Peru





# Brasil



**Questão do gênero**



**Questão dos Imigrantes**



**Questão LGBT**

# Discriminação de gênero no trabalho

- ❖ Mulheres representam **52,3%** da população em idade ativa
- ❖ Mas representam apenas **43,3%** da **população economicamente ativa**

	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
<b>Taxa de participação</b>	72,4%	50,4%
<b>Taxa de desemprego</b>	5,7%	8,2%
<b>Rendimento médio mensal</b>	R\$ 1884,00	R\$ 1392,00

# Discriminação de gênero no trabalho

- ❖ Mulheres inseridas nas ocupações que apresentam menor remuneração

<b>Ocupação dos assalariados</b>		
<b>Setor privado com carteira</b>	72,4 %	50,4%
<b>Setor privado sem carteira</b>	20,2%	11%
<b>Trabalho doméstico com carteira</b>	0,6%	5,7%
<b>Trabalho doméstico sem carteira</b>	0,6%	13%

<b>Rendimento médio feminino sobre masculino</b>	
<b>Sem instrução</b>	71,3%
<b>Fundamental incompleto</b>	63,1%
<b>Fundamental completo</b>	63,2%
<b>Médio incompleto</b>	67,0%
<b>Médio completo</b>	62,3%
<b>Superior incompleto</b>	59,1%
<b>Superior completo</b>	58,1%

# Mudanças sociais

- ❖ Feminismo
- ❖ Programas de inclusão de mulheres



# Questão dos Imigrantes

- ❖ Número de **estrangeiros** no Brasil está  **aumentando**
- ❖ Número de **brasileiros** no exterior está **diminuindo**
  
- ❖ **Consequências:**
  - Aumento da xenofobia
  - Imigrantes em situações precárias
  - Aumento do tráfico de pessoas
- ❖ **Capilarização da imigração no país**
  - Bolivianos, haitianos, cubanos e venezuelanos
  - 5570 municípios: 3432 tiveram registro de pelo menos um imigrante

# Questão LGBT

- ❖ Estudo - Elancers (2015): mostrou que **18%** dos recrutadores de **1500** empresas **não contratariam** uma pessoa homossexual para algum cargo.
- ❖ Pesquisa - Santo Caos (2015): entrevista com 230 profissionais LGBT de 14 estados, na faixa etária de 18 a 50 anos. **40%** já disseram ter sofrido discriminação direta por sua sexualidade e **todos** – sem exceção – relataram o constrangimento da **discriminação velada**.

# Questão LGBT

## ❖ Programas de incentivo

- **Governamentais:** oferecimento de bolsas de estudos para à comunidade LGBT, para cursos profissionalizantes
- **Empresariais:**



## ❖ Questão dos transsexuais : pouquíssima inclusão



# Itália



**Discriminação de gênero**



**Discriminação contra  
homossexuais**



**Imigração**



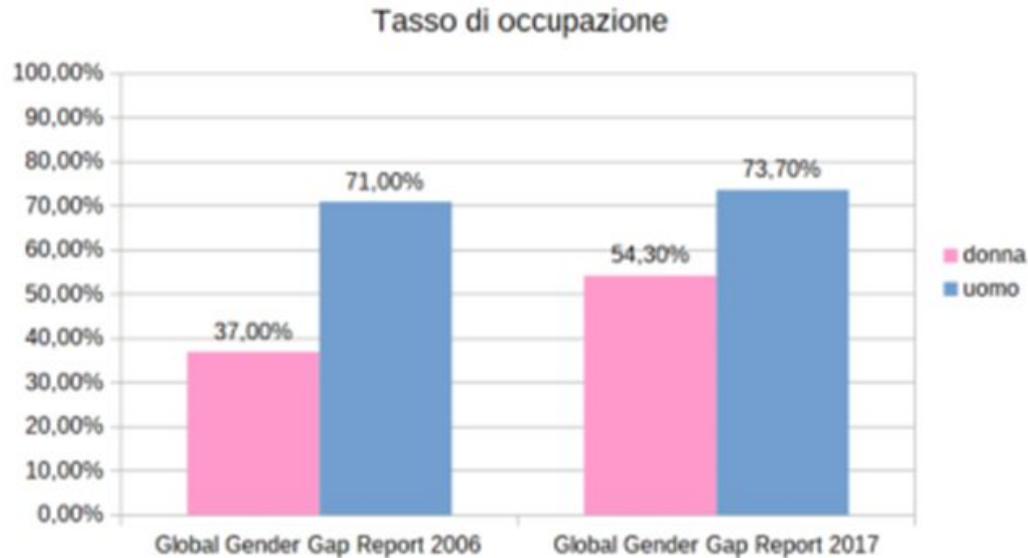
# Discriminação de gênero no trabalho

*"A mulher trabalhadora tem os mesmos direitos e, para o mesmo trabalho, o mesmo salário que o trabalhador. [...] ", cita o artigo 37 da Constituição italiana.*

A Itália, em clara **contradição** com o Artigo 37 de sua Constituição, no entanto, ficou em **82º** entre 144 países pesquisados pelo Fórum Econômico Mundial no "*Global Gender Gap 2017*" sobre a igualdade de gênero no local de trabalho, enquanto do "*Global Gender Gap 2006*", acabou ficando em **77º** lugar entre 115 Estados.

# Discriminação de gênero no trabalho

Na Itália, a taxa de emprego feminino aumentou de 17,3% para 2006 para 2017, mas a **disparidade** de gênero ainda é evidente: de acordo com as estatísticas reportadas novamente no *Global Gender Gap 2017*, a taxa de emprego masculino é cerca de **20%** maior.



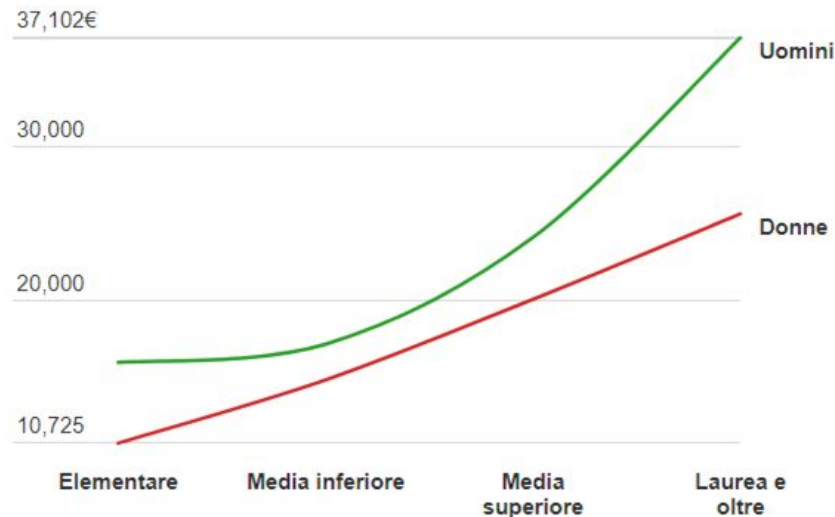
# Discriminação de gênero no trabalho

É evidente a partir das estatísticas relatadas que a **diferença de salário entre mulheres e homens** com o mesmo nível de educação é **muito alta**.

Essa lacuna é **acentuada** acima de tudo em **empregos gerenciais**. Muitas vezes as mulheres estão se preparando para fazer trabalhos como professora, professora de jardim de infância, cabeleireira, dona de casa... quando se trata de empregos como diretora, gerente, engenheira, a mulher é sempre uma minoria e com **maior dificuldade** em fazer carreira.

## Stipendi diversi ma titoli di studio uguali

Reddito medio di lavoratori tra i 58 e i 63 anni per titolo di studio e sesso

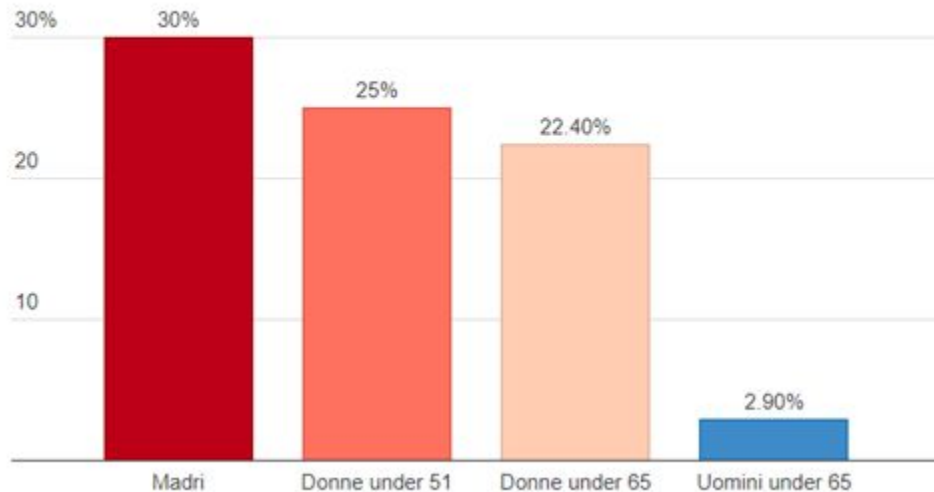


Dati del 2013

Somos um país em que **não existem políticas de bem-estar**, por meio de creches, escolas em tempo integral e atendimento a idosos e deficientes. Há uma **falta de medidas** para apoiar a manutenção de um emprego com um salário que pode suportar todas as despesas que uma pessoa e uma família têm que enfrentar. Jovens mulheres se vêem obrigadas a **escolher entre manter um emprego ou ter filhos**. Nossa taxa de natalidade está entre as mais baixas da Europa porque não temos escolha.

## Interruzione del lavoro per motivi familiari

La metà delle interruzioni è dovuta alla nascita di un figlio (dati in %)



## Maternità e lavoro

Per le donne interrompere il lavoro si traduce in uscite prolungate di almeno 5 anni nel 60% dei casi



Istat: confronto dati 2005-2012

# O problema da maternidade

- ❖ Pense, por exemplo, na paternidade compulsória e na licença-maternidade, de duração igual e intransferível, que foram adotadas por vários países europeus.
- ❖ Na Itália, as **licenças para a paternidade** existem graças à lei desejada em 2000 por Livia Turco, então ministra da solidariedade social. Eles não são obrigatórios, são apenas para funcionários e fornecem um subsídio que atinge 30% do salário. Uma lei que foi um fracasso porque apenas um pai em cada cinco escolhe sair, ao contrário da Suécia, onde 80% estão em casa com seus filhos recebendo uma mesada que cobre 80% do salário.

# Mudanças ao longo dos anos

- ❖ Em *1946* as mulheres têm o **direito de votar** e, portanto, participam da vida política.
- ❖ Com a Lei de 9 de dezembro de 1977, n. 903, integrada ao longo dos anos, é possível derrubar a situação e implementar tratamento igual, tanto no acesso ao trabalho quanto na condução e término do relacionamento.
- ❖ Um aspecto fundamental da proteção diferenciada da mulher trabalhadora é, finalmente, a **proibição de demissão** desde o momento do início da **gravidez** até um ano de idade da criança

**Disparidade de gênero é um problema que ainda não foi resolvido na Itália ...**



# Algumas soluções recentes adotadas na Itália

O [artigo 46 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198](#) discute o princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego. O que fala?

"As empresas públicas e privadas empregando mais de 100 empregados são obrigadas a elaborar um relatório pelo menos a cada dois anos sobre a situação do pessoal masculino e feminino em cada uma das profissões e em relação ao estado de recrutamento, treinamento, promoção profissional, níveis, de alterações de categoria ou qualificação, outros fenómenos de mobilidade, a intervenção do Fundo Salarial, os despedimentos, os pagamentos antecipados de reformas e pensões, a remuneração efetivamente paga ".

# Introdução de “*Quote Rosa*”

- ❖ Esta disposição feita a bordo de diretores, em órgãos institucionais e assim por diante visa a introdução **obrigatória** de um **certo número de presenças femininas**, visa reduzir a discriminação de gênero e, em particular, permitir que as mulheres quebrem o “teto de vidro”, ou seja a barreira invisível que impediria a mulher de acessar posições de prestígio e os centros onde as decisões são tomadas





## *Porque a segregação ocupacional é prejudicial à economia?*

### **Reduz a eficiência do sistema e suas perspectivas de desenvolvimento.**

- ❖ A exclusão da maioria das pessoas (mulheres) da maioria de ocupações é um desperdício de talento e recursos humanos.
- ❖ A segregação é uma causa de rigidez no mercado de trabalho, porque limita sua capacidade de adaptação às mudanças tecnológicas.
- ❖ A segregação vertical impede que os indivíduos mais talentosos os alcancem posições de topo das estruturas hierárquicas, com benefício de toda a sociedade.

# Discriminação contra os homossexuais

- ❖ No que diz respeito à discriminação contra os homossexuais, a Itália continua a ser um país atrasado.
- ❖ Um grande passo adiante foi a lei de **união civil**, que garantiu os mesmos direitos das pessoas casadas aos casais do mesmo sexo.
- ❖ Agora, no entanto, parece que estamos novamente regredindo, no último governo formado nestes últimos dias, ele ressuscitou como ministro da família, Lorenzo Fontana, um católico que nega a existência de famílias homossexuais.

# Fenômeno da imigração

É um dos fenômenos sociais mundiais mais problemáticos e controversos, que envolve principalmente os países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, como são hoje, por exemplo os países da África Mediterrânea.

## *Porque a população desses países migra?*

- Para escapar de guerras e violência
- Buscar liberdade e fugir das ditaduras
- Fugir da fome
- Para ajudar suas famílias financeiramente
- Por razões de estudo



# Itália : First emigrants. Now land of immigrants.

- ❖ País de emigração durante a maior parte de sua história (com um pico máximo em 1913 de mais de 870.000 partidas)
- ❖ Em 1 de janeiro de 2015, a Itália foi o quinto país da União Europeia para a população imigrante, com 5,8 milhões de imigrantes

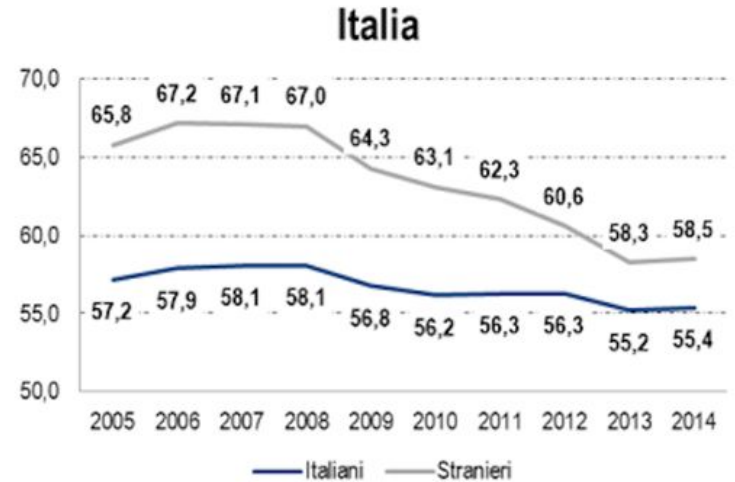


# Como o fenômeno da imigração muda o mercado de trabalho italiano ?

## 1. UMA MAIOR PROPRIEDADE OCUPACIONAL

O que mais chama a atenção é a **divergência de taxas de emprego entre italianos e estrangeiros**, em favor dos últimos: a taxa de emprego da população estrangeira é maior que a italiana (respectivamente, igual a 67,1 e 58,1%).

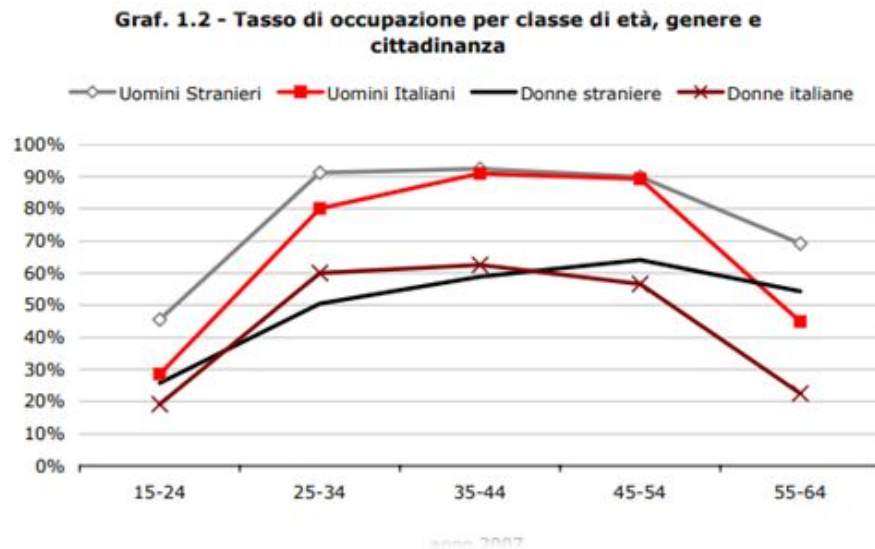
Traduzido: como porcentagem, os estrangeiros encontram emprego mais facilmente que os italianos



# Taxa de emprego da população estrangeira maior que a italiana

O resultado obtido é devido a:

- ❖ Forte **disposição** dos estrangeiros em aceitar **qualquer** tipo de trabalho, mesmo os menos qualificados, para necessidades de renda e para aspectos relacionados à legislação
- ❖ A **distinta estrutura etária** das duas populações italianas e estrangeiros, (a maioria dos estrangeiros presentes na Itália estão em idade média de trabalho, 25 a 44 anos)



# Condições de trabalho dos imigrantes



- ❖ **Horas** de trabalho: 10-15 horas por dia (mesmo sob o sol)
- ❖ **Salário** médio: 3,50 euros para cada caixa
- ❖ Pagamento por **quantidade**
- ❖ Trabalho em preto, **sem direitos ou proteções**

# Como o fenômeno da imigração muda o mercado de trabalho italiano ?

## 2. INFLUENCIAR O SISTEMA DE PENSÕES ITALIANO

A Itália é um **país de crescimento zero** caracterizado por:

- Diminuição da taxa de natalidade
- Alongamento da vida média (idade média de 44 anos)

Nesta situação negativa é o influxo de imigrantes que permite reduzir os efeitos do envelhecimento da população, produzido pela combinação entre o alongamento da vida média e a diminuição da taxa de natalidade. São os imigrantes que permitem que muitos aposentados italianos aproveitem sua aposentadoria.



## TITO BOERI, PRESIDENTE DO INPS, FALOU:

“Os imigrantes que trabalham na Itália são como um presente para os cofres devastados de nosso país, porque pagam contribuições e talvez deixam a Itália antes de receberem uma pensão, ou porque trabalham e nem sabem que têm esse direito.”

- Se não houvesse imigrantes, como muitos gostariam, não é dito que as coisas seriam melhores, de fato. Talvez eles sejam ainda piores para todos, porque com o seu trabalho os cerca de 2,3 milhões de cidadãos estrangeiros que trabalham no nosso país contribuem para criar riqueza, pagar uma boa parte das pensões dos italianos e aumentar a população em risco de crac demográfica



# Aspectos negativos da imigração

## Custos Suportados:

- ❖ Atividades de patrulhamento e resgate no mar têm um custo enorme para as finanças do estado.
- ❖ As instalações de recepção, o pessoal que os gerencia, o serviço de saúde que verifica que as epidemias não surgem, as agências policiais, os treinadores para transferências, os assistentes sociais, os tradutores

Isso só se aplica aos migrantes que chegam do mar. Em 2016, a Itália gastou **4,1 bilhões de euros**.

# Soluções possíveis

Necessário intervir sobre a **origem** desse fenômeno :

- Pobreza
- Falta de trabalho

**Então...**

- ❖ Colaborar com a África para que ela possa começar no caminho do desenvolvimento, criando assim condições de vida que permitam que sua população permaneça.
- ❖ Ao mesmo tempo, essa poderia ser uma oportunidade para as empresas italianas investirem na África, em um mercado que terá mais de dois bilhões de pessoas até 2060.



# Japão



Questão do gênero



Questão dos Imigrantes

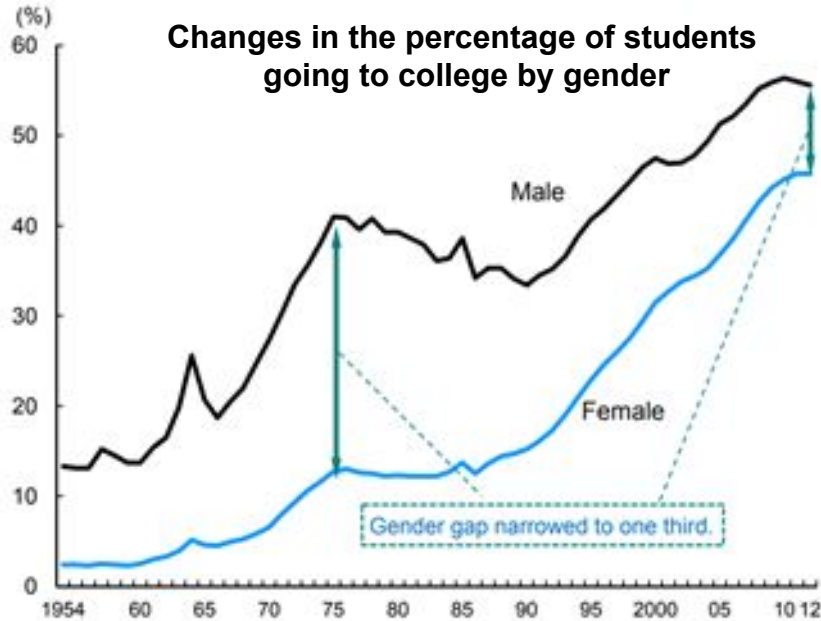


Questão LGBT

# Discriminação de gênero no trabalho

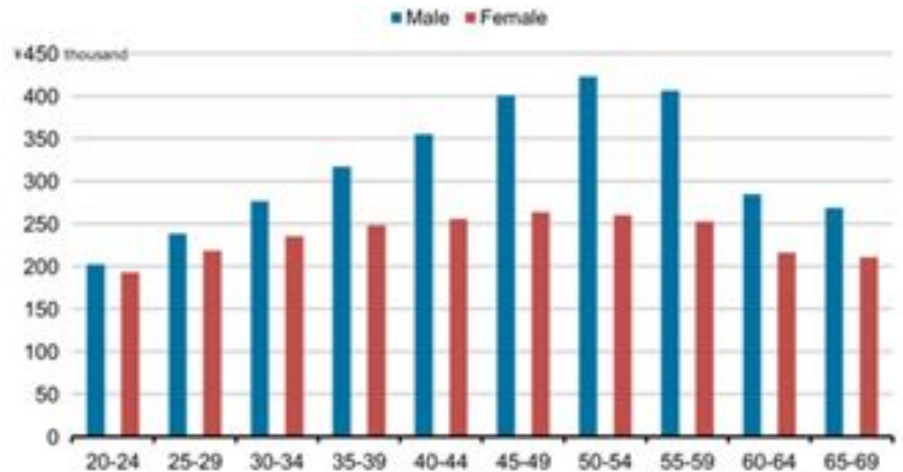
- ❖ Participação das mulheres no mercado de trabalho é de **71,7%**
- ❖ Presença do chamado *glass ceiling* - barreira invisível de ascensão de mulheres para posições executivas
- ❖ Intimamente relacionado às disparidades de **acesso à educação superior**
- ❖ **Diferenças salariais** persistentes: em média, o salário mensal de homens é de ¥329,600, e de ¥238,000 para mulheres.
  - Mulheres ganham aproximadamente **72,2%** do que os homens, sendo esse o valor mais alto desde o início das pesquisas em 1976.
  - O *gap* é acentuado entre homens e mulheres entre **45 e 59** anos.

# Discriminação de gênero no trabalho



Mudanças na porcentagem de estudantes indo à faculdade.  
Fonte: Mizuho Research Institute, 2015.

Monthly Average Wage by Age Group



Salário Mensal Médio por Faixa Etária.  
Fonte: Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar do Japão, 2015.



# Discriminação de gênero no trabalho

Average Annual Salary in Japan by Age (2016)

Age Group	Currency	Overall	Men	Women
20s	JPY	3,540,000	3,740,000	3,240,000
	USD	32,182	34,000	29,455
30s	JPY	4,670,000	5,010,000	3,900,000
	USD	42,455	45,545	35,455
40s	JPY	5,640,000	6,160,000	4,250,000
	USD	51,273	56,000	38,636
50s	JPY	7,010,000	7,440,000	4,610,000
	USD	63,727	67,636	41,909

Salário Anual Médio no Japão por Faixa Etária.  
Fonte: DODA, um quadro de empregos japonês.

# Ação do Governo Japonês

*“Será difícil erradicar a pobreza sem ‘empoderar’ mulheres e realizar a igualdade de gênero.”*, comenta o órgão *Official Development Assistance* do Governo Japonês.

- ❖ Primeiro-ministro Shinzo Abe levantou o assunto da igualdade de gênero na **Assembléia Geral da ONU** em 2013
- ❖ “Mulheres são o recurso mais subutilizado no Japão”
- ❖ **Programas** de cooperação e auxílio **internacional** para auxiliar países em desenvolvimento
  - Setor agricultor no Quênia
  - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (UNDP) para mulheres de alguns países do Oriente Médio e do norte da África



# Ação do Governo Japonês

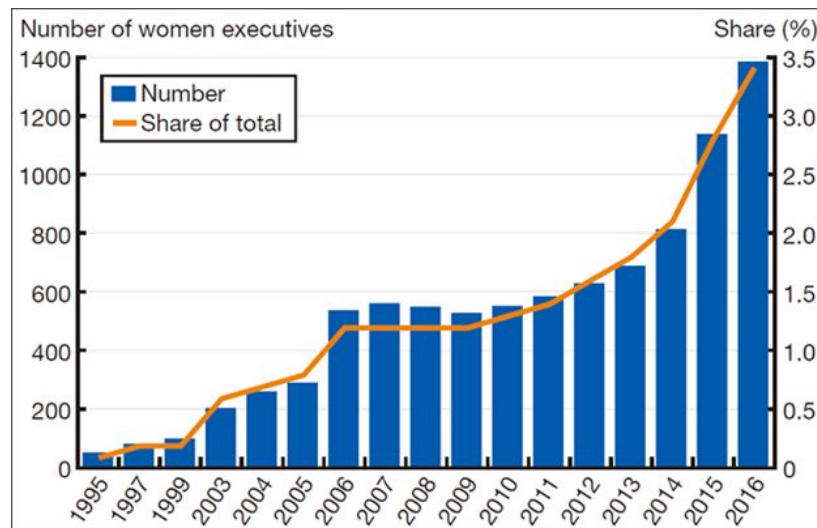
*“Criando uma sociedade em que todas as mulheres brilham”,*

slogan da campanha do governo de aumento da participação feminina no mercado de trabalho.

❖ **Objetivo:** aumentar em **30%** a proporção de mulheres em cargos de liderança no setor público e privado.

❖ **WAW!** – *World Assembly for Women*

- Evento sediado em Tóquio (desde 2014)
- Participação de pioneiros dos setores político, econômico e social de todo o mundo
- Discussões e palestras
- Propostas de reformas do estilo de trabalho
- Em pauta: setores STEM e altos cargos



Número de mulheres executivas em firmas japonesas

Fonte: Keizai Inc., editora japonesa.

# Questão dos Imigrantes

- ❖ **Inverno Demográfico e falta de mão-de-obra** no Japão
- ❖ **Dificuldade** de imigrantes ingressarem no mercado de trabalho, e ainda mais para permanecerem em seus empregos
- ❖ Imigrantes precisam “**lutar para ficar**”
  - Exemplo: admissão de enfermeiras estrangeiras
  - Provas são feitas para que os imigrantes falhem
  - Proteção de pequenos grupos locais
- ❖ Inúmeras **restrições** legislativas
- ❖ **Oposição** da própria população japonesa



# Questão LGBT

- ❖ Tentativas por parte das **empresas** de se tornarem mais “*gay-friendly*”
  - Extensão dos benefícios destinados às famílias para funcionários com parceiros do mesmo sexo
- ❖ ***Shame society***: aversão pelo que chama atenção, pelo que parece disruptivo, principalmente no ambiente de trabalho
- ❖ Cultura de “Indiferença ao invés de ódio”, de “Não perguntar e não contar”
- ❖ Relatos de pressão na hora de entrevistas de emprego: “Quando falava a verdade, a entrevista não ia a lugar nenhum”

# Questão LGBT

- ❖ **Expansão internacional:** necessidade de mudar seus meios de contratação
  - Atração de jovens trabalhadores por causa da tolerância
- ❖ **Cenário atual: transição**
  - De “invisível” para “aberto”
  - Formação de comunidades dentro das próprias empresas



# Peru



**Questão racial**



**Questão de gênero**

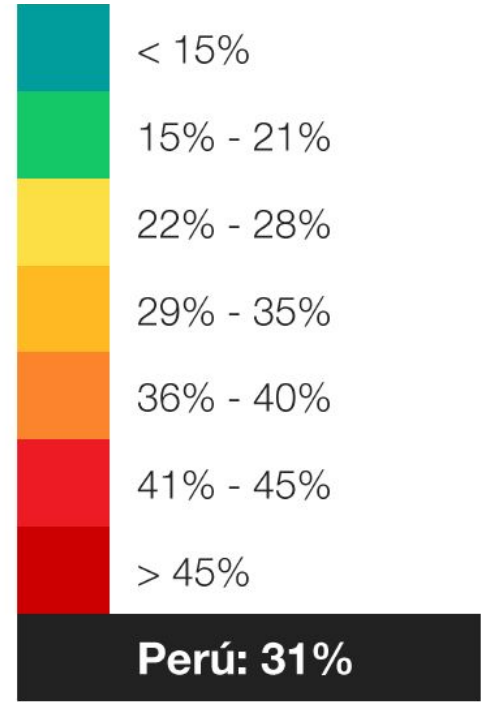
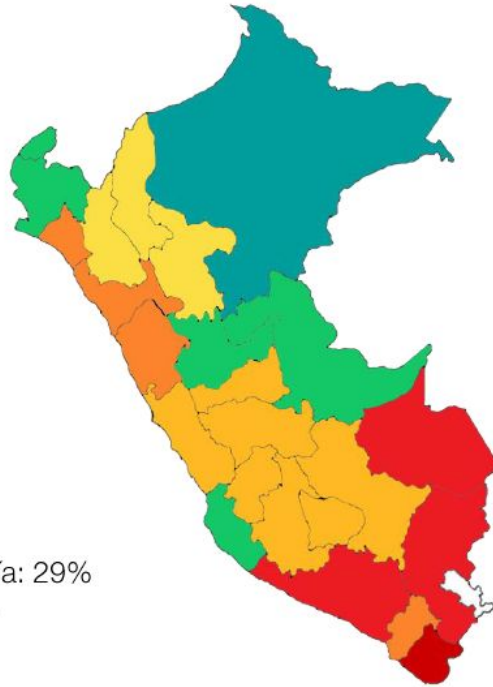


**Questão LGBT**

# Discriminação no Peru

- PESQUISA NACIONAL DE: PERCEPÇÕES SOBRE A DIVERSIDADE CULTURAL E A DISCRIMINAÇÃO ÉTNICO-RACIAL - Ipsos Peru

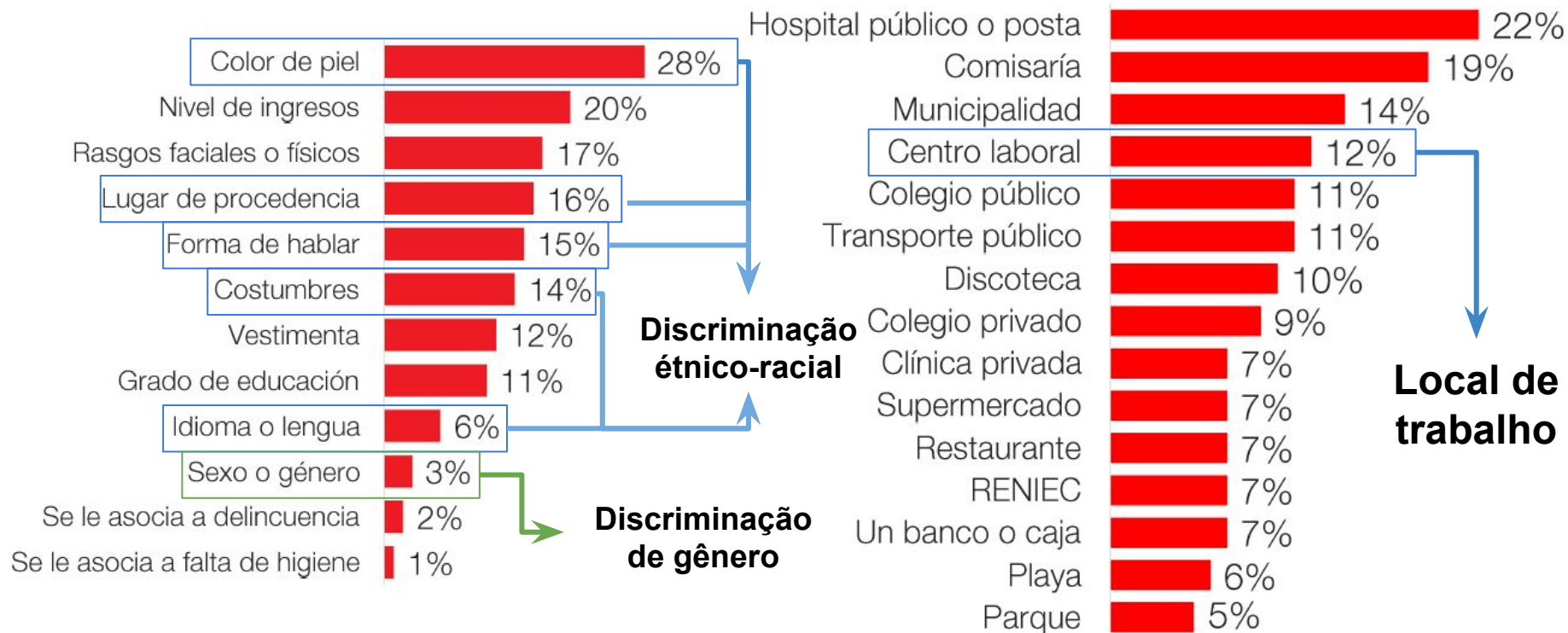
Afroperuanos: 28%  
Indígenas de la Amazonía: 29%  
Quechua / Aimara: 37%



Porcentagem da população que experimentou algum tipo de discriminação nos últimos 12 meses  
Fonte: Ipsos-Peru, empresa de pesquisa (2017)



# Discriminação no Peru



Por quais razões acha que discriminam você?  
Fonte: Ipsos-Peru, empresa de pesquisa (2017)

Lugares onde foi discriminado  
Fonte: Ipsos-Peru, empresa de pesquisa (2017)

# Discriminação no trabalho - Peru

Discriminação no trabalho em Lima: o papel da beleza, raça e sexo - Centro de Pesquisa da “Universidad del Pacífico” (2012)

## Resposta:

- Taxa de receber uma resposta favorável do recrutador quando um candidato envia seu currículo (CV).

## Variáveis:

- **Aparência física:** Medida pelo nível de beleza que foi identificado por estudantes e profissionais de diversas profissões que em algum momento decidiram na contratação de pessoas, se classificaram em fotos “belas” e fotos “feias”.
- **Raça:** Medida pelos sobrenomes de origem, branco (origem estrangeiro: espanhol, italiano, francês) e quéchua.
- **Sexo:** Homem e mulher.



# Discriminação no trabalho - Peru

Categoría de empleo	N° de CV enviados			Tasa de respuesta (%)			
	A. Por sexo						
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	
Profesional	788	788	1,576	11.55	15.99	13.77	[217]
Técnico	846	846	1,692	10.05	15.25	12.65	[214]
No calificado	860	860	1,720	13.26	17.56	15.41	[265]
Total	2,494	2,494	4,988	11.63	16.28	13.95	[696]
Categoría de empleo	N° de CV enviados			Tasa de respuesta (%)			
	B. Por raza						
	Quechua	Blanco	Total	Quechua	Blanco	Total	
Profesional	788	788	1,576	8.63	18.91	13.77	[217]
Técnico	846	846	1,692	12.88	12.41	12.65	[214]
No calificado	860	860	1,720	12.09	18.72	15.41	[265]
Total	2,494	2,494	4,988	11.27	16.64	13.95	[696]
Categoría de empleo	N° de CV enviados			Tasa de respuesta (%)			
	C. Por belleza (con foto)						
	Feo	Bello	Total	Feo	Bello	Total	
Profesional	540	520	1,060	10.56	21.92	16.13	[171]
Técnico	568	572	1,140	9.68	16.08	12.89	[147]
No calificado	576	584	1,160	12.85	22.43	17.67	[205]
Total	1,684	1,676	3,360	11.05	20.11	15.57	[523]

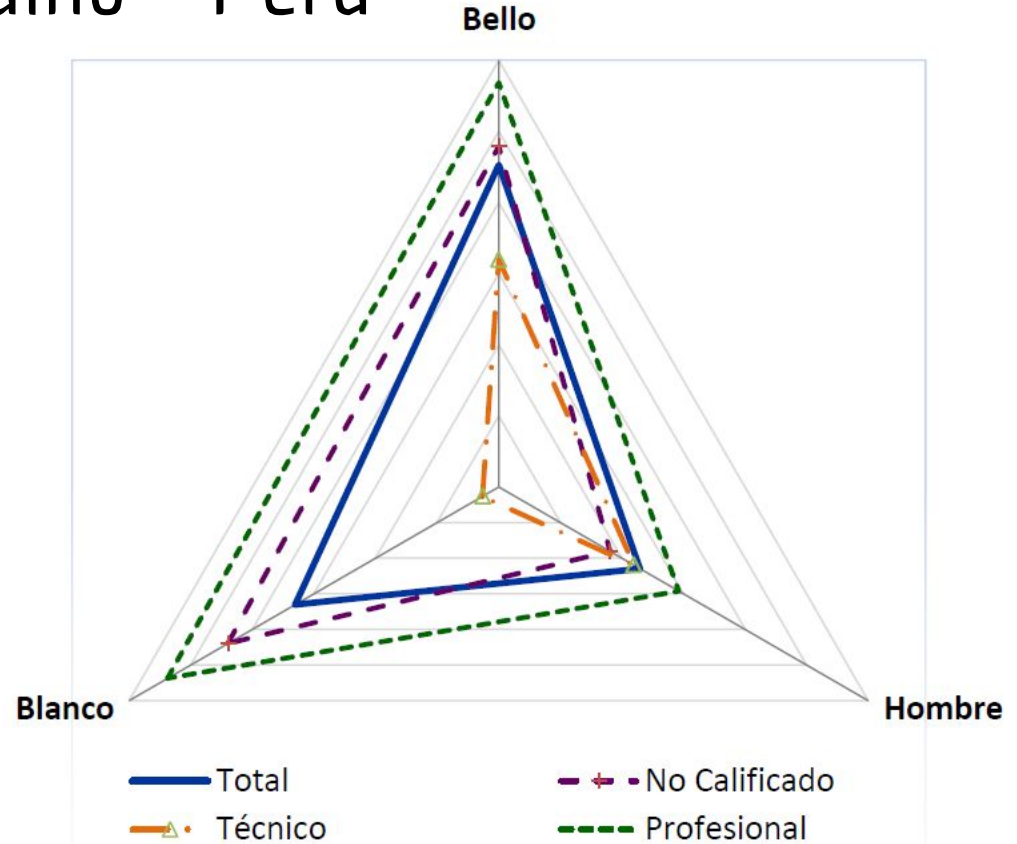
Este estudo mostrou **evidências estatísticas** sobre a existência e magnitude da discriminação sexual, discriminação racial (sobrenomes de origem) e aparência física, as quais chamamos **brechas**, no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Lima.

Taxa de resposta por sexo, raça e beleza

Fonte: Discriminação no trabalho em Lima: o papel da beleza, raça e sexo - Galarza e Yamada

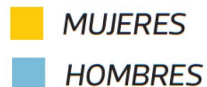
# Discriminação no trabalho - Peru

- ❖ O gráfico resume as principais conclusões sobre a magnitude das brechas, mostradas em cada um dos três eixos.
- ❖ Em geral (cor azul), a brecha de beleza é mais do que o dobro da brecha sexual e 1,5 vezes a brecha racial.
- ❖ Esse resultado é explicado pela discriminação que existe principalmente nos empregos profissionais (verdes) e não-especializados (roxos), que mostram os maiores triângulos, e registram maiores taxas de discriminação por beleza e raça.



Impacto das variáveis de beleza, raça e sexo na taxa de resposta

Fonte: Discriminação no trabalho em Lima: o papel da beleza, raça e sexo - Galarza e Yamada



### Primer nivel

CEO y/o presidente/a o comité de gerencia



### Segundo nivel

Reportan directamente al primer nivel



### Tercer nivel

Reportan directamente al segundo nivel



### Cuarto nivel

Reportan directamente al tercer nivel



### Quinto nivel

Todo el personal administrativo por debajo del cuarto nivel



Presença de mulheres executivas no Peru

Fonte: Aequales - Ranking PAR. Amostra: 141 organizações no país

# Discriminação de gênero no trabalho

- ❖ Segundo a INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática do Peru) as mulheres ganham **70.3%** do salário dos homens.
- ❖ Segundo a pesquisa feita por o *Global Research Marketing* (GRM) e *Phutara Ejecutivo*, **85%** dos executivos de empresas não percebe preferências por contratação de executivos homens em seu local de trabalho.
- ❖ A consultora Aequales Peru, comprovou que de 141 organizações só **24%** dos cargos de primeiro nível de mando estão ocupados por mulheres.

# Discriminação de gênero no trabalho

- ❖ Hugo Ñopo, investigador principal do Grade, acrescentou ao alerta de que no setor privado é evidente a existência de uma **disparidade muito grande** entre homens e mulheres nas posições mais altas.
- ❖ Dos 1518 cargos de gerência em directórios de 256 empresas listadas na bolsa, apenas 126 são mulheres.

Solo 14 puestos de gerencia general de 249 empresas que cotizan en la BVL son ocupados por mujeres (5,6% del total).



Recopilação de 249 empresas que listam na BVL  
Fonte: Hugo Ñopo / Grade

# Questão LGBT

O **Primeira Pesquisa Virtual do INEI** destinado a jovens entre 18 e 29 anos identificados como LGBT mostrou que:

- ❖ 69,5% desta população trabalha atualmente como trabalhador dependente. Enquanto isso, 17,5% são independentes.
- ❖ No entanto, 11,5% relataram ter sofrido algum tipo de discriminação no seu local de trabalho.
- ❖ O caso mais frequente são:
  - Não receber o pagamento prometido (33,3%)
  - Exploração quando foram forçados a trabalhar dia e noite (30,8%)
  - Agressões ou ameaças físicas ou verbais (24,9%).
- ❖ A pesquisa foi realizada com 12 mil pessoas e observou que a ocupação principal da população LGBT é:
  - Científica ou intelectual (28,2%)
  - Técnicos e trabalhadores assemelhados (22,6%)
  - Chefes e funcionários de escritórios (15,9 %).

# Governo do Peru e a discriminação laboral

- ❖ Dois artigos da atual **Constituição Política de 1993** falam sobre a discriminação laboral:
  - Artigo 2 : "Toda pessoa tem direito à igualdade perante a lei. Ninguém deve ser discriminado por motivos de origem, raça, sexo, língua, religião, opinião, condição económica ou de qualquer outro tipo".
  - Artigo 26: “Na relação de trabalho, o princípio da igualdade de oportunidades é respeitado sem discriminação”.
- ❖ No âmbito **legislativo**:
  - Lei N°26772 (1997 e sua modificação com a Lei N°2770 do ano 2000): Lei contra os atos de discriminação, que em seu primeiro artigo dispõe que: A oferta de emprego não pode conter requisitos que constituam discriminação, anulação ou alteração da igualdade de oportunidades ou tratamento.
  - Lei N°28983 (2007): Se refere garantir a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
  - Lei N°30709 (2017): Proibir a discriminação remuneratória entre pessoas de diferentes sexos, determinando categorias e funções que busquem o cumprimento do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual.

# Conclusões

---

## *Como estão cada um dos países analisados em frente às Mudanças Sociais?*

**A diversidade intrínseca de cada país e sua cultura podem divergir, porém todos anseiam pela igualdade de oportunidades.**

### ❖ Brasil

- Muitos programas de inclusão empresariais, tanto em relação à questão de gênero, quanto à questão LGBT
- Imigrantes: pouca inclusão

### ❖ Itália

- Questão de gênero: A mulher ainda está muito relacionada com o papel da maternidade
- Questão LGBT: União civil é permitida. Ainda há muita discriminação
- Imigrantes: Aceitam piores condições de emprego e auxiliam no sistema de aposentadoria, no entanto, muitos custos estão relacionados com imigrantes



## *Como estão cada um dos países analisados em frente às Mudanças Sociais?*

**A diversidade intrínseca de cada país e sua cultura podem divergir, porém todos anseiam pela igualdade de oportunidades.**

### ❖ Japão

- A cultura da vergonha do Japão dificulta em grande parte que as camadas da população prejudicadas de fato se mobilizem para promover mudanças. O contexto de encolhimento da população torna tais assuntos ainda mais críticos.
- Porém, o próprio governo e a nova geração mostram-se dispostos a disseminar o pensamento de que a disrupção não é maléfica, promovendo um aumento de autoconfiança e empoderamento.

### ❖ Peru

- O alto grau de mestiçagem do Peru é vítima de um alto grau de discriminação em geral, o qual também se percebe no local de trabalho.
- Percebe-se a acentuada valorização da aparência física como critério de contratação.

Obrigad@ pela atenção.

# Referências

- ALESINA, A. et al. Fractionalization. Disponível em: <<https://scholar.harvard.edu/files/alesina/files/fractionalization.pdf>>.
- Asia Times. Japanese salarymen haven't prospered under Abenomics. Disponível em: <<http://www.atimes.com/article/japanese-salarymen-havent-prospered-under-abenomics/>>.
- BRASOR, P. Japan baffled by the intricacies of LGBT issues. Disponível em: <[https://www.japantimes.co.jp/news/2016/06/04/national/media-national/japan-baffled-intricacies-lgbt-issues/#.WxiS\\_kqvw2x](https://www.japantimes.co.jp/news/2016/06/04/national/media-national/japan-baffled-intricacies-lgbt-issues/#.WxiS_kqvw2x)>.
- CARYL, C., KASHIWAGI, A. This Is the New Japan: Immigrants are Transforming a Once Insular Society. Disponível em: <<https://www.turning-japanese.info/2013/11/this-is-new-japan-immigrants-are.html>>.
- FEARON, J. Ethnic and Cultural Diversity by Country. Disponível em: <<https://web.stanford.edu/group/fearon-research/cgi-bin/wordpress/wp-content/uploads/2013/10/Ethnic-and-Cultural-Diversity-by-Country.pdf>>.
- HONGO, J. Women Earn 72% as Much as Men, and Other Facts on Japan Wages. Disponível em: <<https://blogs.wsj.com/japanrealtime/2015/02/20/women-earn-72-as-much-as-men-and-other-facts-on-japan-wages/>>.
- Japan's Official Development Assistance. Creating a society in which all women shine. Disponível em: <<https://www.mofa.go.jp/files/000119373.pdf>>.
- Ministry of Foreign Affairs of Japan. World Assembly for Women: WAW! 2016. Disponível em: <[https://www.mofa.go.jp/hr\\_ha/page22e\\_000788.html](https://www.mofa.go.jp/hr_ha/page22e_000788.html)>.
- Ministry of Foreign Affairs of Japan. World Assembly for Women: WAW! 2016 Report. Disponível em: <<https://www.mofa.go.jp/files/000242928.pdf>>.
- Ministry of Foreign Affairs of Japan. Women's Issues. Disponível em: <[https://www.mofa.go.jp/fp/pc/page23e\\_000181.html](https://www.mofa.go.jp/fp/pc/page23e_000181.html)>.
- MIZUHO Research Institute. Japan's Inequality Today and Policy Issues. Disponível em: <<https://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/eo/MEA151007.pdf>>.
- SOBLE, J. To Court Workers, Japanese Firms Try Being More Gay-Friendly. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2017/10/12/business/japan-work-gay.html>>.
- TABUCHI, H. Japan Keeps a High Wall for Foreign Labor. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2011/01/03/world/asia/03japan.html>>.
- The Government of Japan. Toward a Society Where All Women Shine. Disponível em: <[https://www.japan.go.jp/tomodachi/2017/spring2017/toward\\_a\\_society\\_where\\_all\\_women\\_shine.html](https://www.japan.go.jp/tomodachi/2017/spring2017/toward_a_society_where_all_women_shine.html)>.

# Referências

Kenoby. A importância da diversidade no ambiente de trabalho. Disponível em: <<http://www.kenoby.com/blog/diversidade-no-ambiente-de-trabalho/>>.

HENRIQUE, M. Trabalho e mudanças sociais. Disponível em: <<https://prezi.com/zf18ggxl5fbp/trabalho-e-mudancas-sociais/>>.

Toda Matéria. Mudanças Sociais. Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/mudanca-social/>>.

We Are Human. Entenda as principais mudanças nos paradigmas sociais ao longo da história!. Disponível em: <<http://blog.wearehuman.com.br/entenda-as-principais-mudancas-nos-paradigmas-sociais-ao-longo-da-historia>>.

IPSP. Chapter 7 - The Future of Work: Good Jobs for All?. Disponível em:

<<https://comment.ipsp.org/chapter/chapter-7-future-work-good-jobs-all#6-diversity-and-discrimination-in-the-labour-market-24>>

G1 Triângulo Mineiro. Mercado de trabalho para pessoas com deficiência é tema de fórum em Uberaba. Disponível em: <[https://g1.globo.com/mg/triangulo-mineiro/noticia/mercado-de-trabalho-para-as-pessoas-com-deficiencia-e-tema-de-forum-em-uberaba\\_ghtml](https://g1.globo.com/mg/triangulo-mineiro/noticia/mercado-de-trabalho-para-as-pessoas-com-deficiencia-e-tema-de-forum-em-uberaba_ghtml)>

ONUBR. OIT e MPT promovem inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho. Disponível em:

<<https://nacoesunidas.org/oit-e-mpt-promovem-inclusao-de-pessoas-trans-no-mercado-de-trabalho>>

IPSOS. Resultados de la I Encuesta Nacional sobre Diversidad Cultural y Discriminación. Disponível em:

<<https://www.ipsos.com/es-pe/resultados-de-la-i-encuesta-nacional-sobre-diversidad-cultural-y-discriminacion>>

Ministerio de Educación de Peru. Discriminación laboral en Lima : el rol de la belleza, la raza y el sexo. Disponível em:

<<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/3081>>

Gestión. Perú tiene una brecha salarial de 30% entre varones y mujeres. Disponível em: <<https://gestion.pe/economia/peru-brecha-salarial-30-varones-y-mujeres-223684>>

El Comercio. BVL: Solo 14 de 249 empresas tienen a una mujer como CEO. Disponível em:

<<https://elcomercio.pe/economia/peru/dia-mujer-bvl-14-249-empresas-mujer-ceo-noticia-502842>>

El Peruano. Empresas y la discriminación laboral - I. Disponível em: <<http://elperuano.pe/noticia-empresas-y-discriminacion-laboral-i-62670.aspx>>

Gestión. INEI: 11.5% de jóvenes LGTB sufrió algún tipo de discriminación en el trabajo. Disponível em:

<<https://gestion.pe/economia/management-empleo/inei-11-5-jovenes-lgtb-sufrio-tipo-discriminacion-232082>>