

**OIT (2011), *Igualdade no trabalho: Um desafio contínuo. Relatório Global no quadro do seguimento da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*, Lisboa, GEP /MTSS (tradução portuguesa), 78 pp.**

Albertina Jordão

Mestra em Estudos sobre as Mulheres

maajordao@netcabo.pt

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) apresenta este ano, para discussão na 100<sup>a</sup> Conferência Internacional do Trabalho que decorre anualmente em Genebra, aquele que é o último da série de Relatórios Globais no quadro do seguimento da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998. Este Relatório é relativo à não discriminação e aborda a situação da igualdade no mundo do trabalho em conformidade com as duas Convenções fundamentais da OIT, a C. 100 sobre igualdade de remuneração, de 1951 e a C. 111 sobre igualdade no emprego e na profissão, de 1958<sup>1</sup>.

*Igualdade no trabalho: Um desafio contínuo*<sup>2</sup> apresenta um retrato dinâmico da evolução do combate à discriminação no mundo do trabalho nestes últimos quatro anos, assinalando as principais tendências, conclusões e recomendações para o futuro.

De acordo com o Relatório, os tradicionais factores de discriminação, de que são exemplo o sexo, a raça, origem ou religião, persistem e assiste-se a um crescimento, ou pelo menos a uma maior consciência e visibilidade, quanto a outros factores de discriminação, sobretudo a discriminação múltipla que é cada vez mais a regra e menos a excepção.

«Um estudo recentemente efectuado pelo Centro de Estudos sobre Trabalho e Educação da Universidade da Califórnia, em Berkeley, Estados Unidos, indicava que, em Junho de 2010, o desemprego se elevava, no caso dos afro-americanos, a 15,4 %, o que é uma percentagem significativamente mais alta dos que os 8,8 % da taxa de desemprego registada no caso dos trabalhadores brancos. Quando os dados são

---

<sup>1</sup> Ambas ratificadas por Portugal.

<sup>2</sup> A versão digital em português pode ser consultada em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_155394.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_155394.pdf)

desagregados em função da idade e do sexo, a taxa de desemprego sobe para 43,2 % no caso dos jovens afro-americanos do sexo masculino e para 36,5 % no caso das jovens afro-americanas (com idades compreendidas entre os 16 e os 19 anos)»<sup>3</sup>.

Os aspectos positivos que se podem destacar são:

- O elevado número de ratificações da C. 100 (168) e da C. 111 (169), podendo afirmar-se que a ratificação universal é possível.
- Significativos progressos na legislação e nas políticas anti-discriminação com praticamente todos os 183 Estados-membros a preverem na sua legislação medidas de proibição da discriminação no trabalho.
- Regista-se que há cada vez mais factores de discriminação cobertos pela legislação, por exemplo, a idade, o estatuto serológico, a nacionalidade.
- A par de legislação de proibição da discriminação é crescente a legislação que promove políticas favoráveis à família.
- Aumento do número de organismos de promoção da igualdade.

Mas se o Relatório assinala aspectos positivos, também descreve alguns que a crise económica prolongada acentua e agrava. Surgem novas e variadas formas de discriminação (discriminação múltipla), por exemplo, o tabagismo e a predisposição genética.

As pessoas que sofrem discriminação por mais que um factor registam os níveis mais elevados de desemprego e estão concentradas em empregos precários e de baixos salários.

A capacidade institucional para lidar com a discriminação tem sido inadequada e a ausência de dados fiáveis dificulta a acção.

Nestes últimos anos, sob o efeito da crise um grupo tem sido especialmente afectado, o/a(s) trabalhador/a(s) migrantes.

«Em 2009, 45% das queixas de discriminação no emprego recebidas pelo Centro para a Igualdade de Oportunidades e Luta contra o Racismo (Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme) da Bélgica respeitavam à discriminação com base na raça; destas, 36,5% prendiam-se com o acesso ao emprego e 56,1% com as condições de trabalho. Em França, o principal organismo responsável pelo combate à discriminação e a promoção da igualdade, a HALDE, comunicou que a principal razão das queixas de discriminação continuava a ser a raça, existindo quer casos de discriminação directa, como anúncios de emprego manifestamente discriminatórios, quer casos de discriminação indirecta, como a recusa do reconhecimento de diplomas estrangeiros. Os estudos com base em testes de correspondência (*correspondence testing*), ou seja, o envio de várias candidaturas idênticas fictícias a empregos verdadeiros, introduzindo como variável a etnia dos candidatos através da atribuição aleatória de nomes normalmente associados a grupos étnicos, também ilustram bem

<sup>3</sup> Igualdade no trabalho: Um desafio contínuo, 2011: 18.

a magnitude da discriminação racial no acesso ao emprego. Um destes estudos, realizado em 2009 no Reino Unido, concluiu que a discriminação líquida a favor de nomes «britânicos», em detrimento de candidaturas equivalentes de candidatos pertencentes a minorias étnicas, era de 29%»<sup>4</sup>.

Muitos países não adoptaram ainda disposições legais que proíbam todas as formas reconhecidas de discriminação em função do sexo, de que é exemplo a discriminação com base na maternidade.

Ao longo das mais de setenta páginas são percorridos os doze factores de discriminação<sup>5</sup>, mais seis do que os explicitamente identificados na C. 111 de 1958 e que são, raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social. São destacados os progressos alcançados e os desafios que persistem.

Por exemplo, na forma mais conhecida e documentada de discriminação, a discriminação em razão do sexo, o Relatório refere que persistem diferenças salariais nos ganhos entre mulheres e homens, mantém-se a segregação profissional e sectorial, o assédio sexual e a concentração desproporcionada de mulheres a tempo parcial, em trabalho informal e precário.

Mas também se registam progressos a nível da integração da dimensão de género em muitos quadros jurídicos nacionais, na promoção de programas de efectivação do princípio de salário igual para trabalho de igual valor e melhorias na legislação sobre licença por maternidade e parental.

«Um relatório apresentado à Conferência Internacional do Trabalho em 2009 referia que, na maioria dos países, o salário das mulheres por trabalho de igual valor representa, em média, entre 70 % e 90 % do salário dos homens, mas não é raro encontrar diferenças muito maiores»<sup>6</sup>.

Um dos factores que surge com tendências alarmantes é aquele que tem impacto na migração laboral. As minorias raciais têm elevadas taxas de desemprego e recebem uma remuneração inferior à população dominante, estão concentradas em actividades mais mal remuneradas e com piores condições de trabalho. Em muitos países a maioria das queixas de discriminação no emprego é de natureza racial ou étnica.

«De um modo geral, os migrantes têm um conhecimento limitado dos seus direitos e dos meios legais ao seu dispor em caso de discriminação, o que pode prejudicar os esforços para eliminar a discriminação. Estudos realizados pela Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA) revelaram diferenças entre grupos de migrantes no que respeita ao conhecimento dos seus direitos. Na Irlanda, por exem-

<sup>4</sup> *Idem*: 31-32.

<sup>5</sup> São eles, sexo, raça e etnia, nacionalidade, religião, opinião política, origem social, VIH, deficiência, idade, orientação sexual, características genéticas, estilos de vida.

<sup>6</sup> *Idem*: 24.

plo, 34 % dos inquiridos da Europa Central e Oriental e 57 % dos inquiridos da África Subsariana não tinham conhecimento da legislação anti-discriminação quando se candidatavam a um emprego. Um outro estudo sobre os migrantes filipinos concluiu que estes não estavam dispostos a recorrer à via judicial por receio de retaliação, falta de confiança nos sistemas judiciais e falta de conhecimentos sobre os meios judiciais ao seu dispor»<sup>7</sup>.

Este ano, pela primeira vez, no quadro dos Relatórios Globais sobre a igualdade no trabalho, é referida a discriminação com base na opinião política. Está sobretudo relacionada com a discriminação anti-sindical e ocorre com maior frequência no sector público.

Relativamente aos factores relacionados com características genéticas e estilos de vida, o Relatório assinala a existência de alguns países que incluem na sua legislação a discriminação com base em factores genéticos e a inclusão da predisposição para uma doença genética como factor de discriminação.

Quanto ao tabagismo são referidas como discriminação contra o/a(s) fumador/a(s) quando se verifica a imposição de regras que, em vez de «locais sem fumo», referem «locais sem fumadores».

A OIT destaca que a acção futura deve centrar-se na promoção da não discriminação, na melhoria da concepção e aplicação da legislação e dos mecanismos de fiscalização, bem como a protecção de grupos particularmente afectados, em especial em período de crise.

A ratificação das normas internacionais do trabalho, a partilha do conhecimento, o fortalecimento da capacidade institucional e o reforço das parcerias constituem a receita que a quase centenária Organização propõe para orientar «a acção internacional a favor da eliminação da discriminação e da desigualdade no trabalho».

---

<sup>7</sup> *Idem*: 43.