



Escritório em Lisboa

**Seminário transnacional
EQUAL
Montreuil- Paris 21 de Junho**

A discriminação em função do sexo e da idade: estado de arte

Nunca se falará tanto de igualdade e de não discriminação como no presente ano. Este ano, 2007, Ano Europeu para a igualdade de oportunidades decorrem iniciativas mediáticas com o objectivo de “informar os cidadãos e as cidadãs sobre os seus direitos, para celebrar a diversidade e promover a igualdade de oportunidades na União Europeia” (nota 1).

Para a OIT este ano é também um ano de balanço, que ocorre de quatro em quatro anos sobre um dos quatro objectivos estratégicos e os direitos fundamentais do trabalho, nomeadamente, sobre a igualdade e a não discriminação.

A idade e o sexo, dois dos factores mencionados no Relatório Global («Igaldade no trabalho:enfrentar os desafios»), são considerados actualmente como motivos de exclusão dos homens e mulheres do acesso ao mercado de trabalho.

Qual o significado do conceito discriminação?

A discriminação em matéria de emprego e da profissão é quando alguém é tratada de forma diferente ou menos favorável por motivos que não estão directamente relacionados com o mérito, nem com as exigências do trabalho mas relacionados com a raça, a cor, o sexo, a religião, a opinião pública, a ascendência nacional e origem social social.

A idade, deficiência, VIH/SIDA, religião e orientação sexual, entre outros, são os motivos de discriminação que mais preocupam a OIT e os seus constituintes. A discriminação anti-sindical tem persistido e crescido. Eliminar a discriminação é um objectivo essencial que consta da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho (nota 2).

Quais as principais conclusões do Relatório sobre a discriminação no local de trabalho, “Igaldade no trabalho: enfrentar os desafios”:

- 1- Existem formas de discriminação, sobejamente conhecidas, ligadas ao sexo, a discriminação racial e étnica, as discriminações em relação

- aos/às trabalhadores/as migrantes, discriminação religiosa e discriminação com base na origem social (nota 3);
- 2- Constatam-se outras formas de discriminação, relacionadas com a idade do/a candidato/a, (das idades dos dois extremos da pirâmide etária) “discriminação com base na orientação sexual, discriminação face a pessoa com deficiência e a existência da estigmatização e de discriminação das pessoas portadoras do VIH/SIDA” (nota 4);
 - 3- Em terceiro lugar, o Relatório Global do BIT fornece novas informações sobre “manifestações de discriminação” mais recentes e conhecidas, nomeadamente, a discriminação genética e a discriminação com base nos estilos de vida (nota 5), principalmente nos países industrializados da Europa Ocidental e Estados Unidos.

Isto demonstra a persistência e a evolução das discriminações, sobejamente conhecidas, nomeadamente as expressamente mencionadas pela Convenção (N.º 111) relativamente à discriminação (emprego e profissão), bem como a persistência das formas de discriminação constatadas mais recentemente, resultado de uma análise mais atenta às práticas preocupantes que se verificam nos locais de trabalho.

A discriminação é um fenómeno evolutivo: “ formas de discriminação há muito reconhecidas, como a discriminação racial, religiosa, em função da classe ou do sexo, não desaparecem facilmente; podem assumir formas mais subtis de se manifestar ou podem mesmo ser legitimadas com argumentos mais sofisticados. Por exemplo, as políticas de segurança e anti-terrorismo, a partir de 11 de Setembro de 2001, contribuíram para reforçar a suspeição relativamente ao povo Muçulmano ou Árabe, tendo sido criados sérios problemas de discriminação no local de trabalho.

São comuns expressões de hostilidade e de racismo dirigidas a trabalhadores estrangeiros, ou que pareçam sê-lo, quer nas regiões industrializadas, quer nas regiões em desenvolvimento. Estas atitudes estão enraizadas em sentimentos de ansiedade e insegurança nos países de acolhimento e têm sido exacerbados pelas profundas alterações sócio-económicas provocadas pela globalização.(Nota 6)

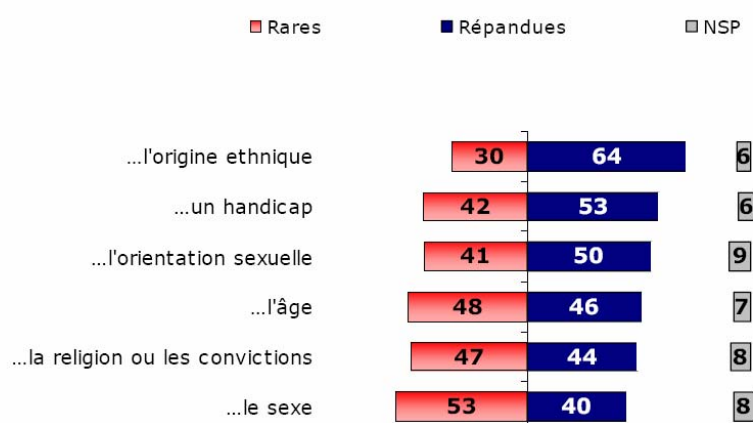
Certas características como a idade ou o estilo de vida podem constituir uma séria desvantagem no trabalho, especialmente em países industrializados”. (Nota 7)

Se é unanimemente aceite que a discriminação é inaceitável, pode levar à instabilidade política e pôr em causa a coesão social, já quantos aos meios para a sua eliminação e para a promoção da igualdade de oportunidades as opiniões dividem-se.

Se observarmos os resultados do Euróbarómetro especial sobre a percepção da discriminação na União Europeia, difundidos no início deste ano, vemos o seguinte:

64% dos/as respondentes consideram que a discriminação com base na origem étnica está largamente difundida, 53% com base na deficiência,

**Q1 Perception des discriminations sur base de ...
UE25 (%)**



50% na orientação sexual e 46% considera que a discriminação em função da idade entendem que a discriminação nestas bases está difundida .

O que é interessante observar é que a discriminação em função do sexo aparece no final da escala o que revela por um lado que esta forma de discriminação mais antiga, mais conhecida (é a mais documentada) aparenta ser a menos difundida entre as pessoas ou existe uma maior consciência que é ilegal. De qualquer forma o facto de ser conhecida há mais tempo, não impede que assumam novas formas mais subtis e difíceis de identificar.

O Relatório da OIT conclui, ainda, que no que diz respeito à situação dos homens e das mulheres no trabalho, não é suficiente o recurso aos indicadores; taxa de emprego, taxa de actividade ou de desemprego que escondem desigualdades como por exemplo a sub-representação das mulheres no trabalho a tempo parcial, a segregação, a disparidade salarial entre outras.

- “Os dados para 1995-2004 confirmam que a participação das mulheres na população activa e no trabalho remunerado manteve uma tendência ascendente em quase todas as regiões do mundo.”(Nota 9)

- “As taxas de desemprego das mulheres mantiveram-se mais elevadas do que as dos homens em quase todo o Mundo.”(Nota 10)
- “A proporção de mulheres a trabalhar sem remuneração continua a ser significativa, o que constitui um indicador importante da situação das mulheres, pois os trabalhadores familiares não remunerados não têm qualquer controlo sobre os meios de produção ou sobre o seu trabalho.”(Nota 11)
- “Outra “face” do trabalho informal das mulheres é o trabalho doméstico. Apesar da falta de dados globais, há elementos que mostram que esta forma de emprego absorve muitas mulheres, e cada vez mais, em parte como resultado do crescimento da migração das mulheres em busca de emprego” (Nota 12)
- Mulheres com funções legislativas, a ocuparem altos cargos de direcção ou de administração constituem ainda uma minoria em quase todo o Mundo.(Nota13)
- “As mulheres continuam a trabalhar, em média, o mesmo e a auferir rendimentos inferiores aos obtidos pelos homens; esta tendência continua apesar dos assinaláveis avanços das mulheres em matéria de escolaridade relativamente aos homens”(Nota 14) .

Esta situação varia conforme o país e a região: por exemplo, nos países industrializados a parte da diferença salarial devida à discriminação varia entre os 5 e os 15% , representando 20% na África do Sul e na Coreia enquanto na China e na Austrália é de 80%.(Nota 15). Se considerarmos a idade, a tendência é para aumentar: em França, por exemplo, de acordo com dados do Ministério do Emprego, da Coesão Social e da Habitação, (Nota 16) a parte residual da diferença salarial aumenta com a idade: para mulheres com 35 anos, 6 % da diferença salarial entre homens e mulheres deve-se à discriminação na remuneração, enquanto para as mulheres com mais de 35 este valor duplica (nota 17); situação semelhante ocorre em Portugal de acordo com os dados apresentados pelo estudo feito no âmbito da parceria transnacional e que confirma que a diferença salarial aumenta. A título de exemplo, no grupo etário 40 - 44 anos a diferença favorável aos homens era de + 87,66 euros ao passo que no escalão 55 - 59 as mulheres auferiam menos 170 euros.(Nota 18).

“A idade tem-se tornado um factor determinante no mundo do trabalho” (Nota 19), de tal maneira que é prática corrente a menção explícita à idade do ou da candidata nos anúncios de recrutamento publicados na imprensa.

Um exemplo:

No suplemento Emprego de um conhecido semanário português, 21% dos anúncios de recrutamento continham menção explícita à idade do/da candidata... o requisito de idade até aos 35 anos constava de 69% das

ofertas de emprego para os cargos de Administrador/a de sistemas, Director/a, Advogado/a, Vendas, Engenheiro/a, Gestor/a de loja, Secretária/o, Técnico/a de Recursos Humanos, Recepcionista...

Mais de 60% estavam redigidos no masculino...(Nota 20)

“A discriminação em razão da idade afecta os dois extremos da pirâmide etária, embora as suas manifestações e as razões que conduzem a ela difiram conforme estejam em causa trabalhadores mais jovens ou mais velhos.”(Nota 21)

Na realidade, se voltarmos aos resultados do Eurobarómetro, sobre a percepção da amplitude da discriminação com base na idade, verificamos que 46% dos/as cidadãos/ãs europeus/ias consideram que a discriminação com base na idade está difundida. No entanto, nem todos/as os/as cidadãos/cidadãs de cada país têm a mesma percepção; se analisarmos por país, “esta opinião verifica-se mais frequentemente na Hungria (66%), e na República Checa (63%) sendo mais rara na Irlanda (30%) e no Luxemburgo (31%). Nos 10 novos Estados Membros, os/as habitantes são, em média, ligeiramente mais propensos/as que nos antigos Estados UE15, a considerar que a discriminação em razão da idade está muito difundida (49% contra 45%)”(NOTA 22).

Em França 50%, em Portugal 48% e em Malta 31%.(Nota 23).

Constata-se que são sobretudo as pessoas com mais de 55 anos as mais susceptíveis de serem influenciadas pela discriminação em razão da idade.

Os resultados por país à afirmação “consideramos frequentemente (no nosso país) que a partir dos 50 anos uma pessoa não pode realizar o seu trabalho eficazmente” demonstram que “a taxa de aprovação atinge os seus valores mais elevados em Portugal (78%), onde se considera que as pessoas com mais de 50 anos não têm condições para trabalhar, seguido da Eslováquia (73%) e da Alemanha (71%). Estes valores estão em nítido contraste com a opinião pública da Dinamarca (35%), de Chipre, e dos Países Baixos (37%), onde apenas cerca de 1 terço das pessoas inquiridas manifestaram o seu acordo com esta afirmação.(NOTA 25).

Com efeito quando se analisam os anúncios de oferta de emprego e os preconceitos quanto a menor produtividade dos/as trabalhadores/as com 50 e mais anos parece estarmos perante um paradoxo.

Por um lado assiste-se à prática das reformas antecipadas e à flexibilização dos despedimentos e por outro à defesa de medidas relativas ao envelhecimento activo (segundo as orientações políticas e económicas defendidas na Europa tendo em vista a sustentabilidade do sistema de segurança social). (NOTA 26)

O Relatório da OIT mostra que contrariamente às ideias que se difundem, os/as jovens trabalhadores/as podem ser mais vulneráveis à discriminação em função da idade do que os/as trabalhadores/as mais idosos/as, quer porque recebem salários à partida mais baixos, com base na presunção da sua reduzida experiência e de que é aceitável que recebam salários mais baixos, mesmo quando se trata de trabalhos que exigem altas qualificações (NOTA27), o que põe em causa o princípio da igualdade de remuneração.

Uma outra questão que concorre para a vulnerabilidade do emprego dos/as jovens, ainda que tenha como objectivo promover a sua integração no mercado de trabalho, são os programas de apoio à contratação são em geral dirigidos aos jovens como estratégia de apoio à sua inserção, no entanto os montantes que são pagos são bem diferentes daqueles que receberiam num contrato de trabalho. Acresce o facto dos/as jovens estarem geralmente durante muito mais tempo com contratos «flexíveis» e sujeitos a períodos experimentais muito longos (NOTA 27). Para além que muitas vezes espera-se que sejam «pau para toda a obra» pelo facto de serem jovens.

As jovens do sexo feminino confrontam-se, ainda, com a discriminação associada à maternidade «a discriminação por gravidez é cada vez mais frequente, mesmo em países que a combate há muito tempo e que têm uma queda das taxas de fertilidade. Por exemplo, no Reino Unido, um recente relatório da Comissão para a igualdade de oportunidades refere que em cada ano, 30 000 mulheres perdem o seu emprego porque estão grávidas e apenas 3% apresenta queixa. (NOTA 27)

Estudos mostram que a discriminação pode afectar os jovens acentuando as dificuldades de procura de um emprego, formação ou de obter um salário por um trabalho de igual valor, em razão do sexo, da nacionalidade, raça ou etnia ou da combinação destes factores. (NOTA 28)

A discriminação que afecta os/as trabalhadores/as mais velhos/as manifesta-se através de «atitudes negativas, no momento do recrutamento ou na manutenção do posto de trabalho, que sustentam a ideia de que aprendem lentamente, têm maior dificuldade de adaptação ou a sua saúde é mais frágil.

As condições de trabalho pouco favoráveis são também uma forma de discriminação que afecta diferentemente os/as trabalhadores/as em diferentes idades. Experiências inovadoras mostram que esta questão pode ser atenuada adaptando-se os locais de trabalho às necessidades dos/as trabalhadores/as mais velhos ou pela via da reorganização do trabalho.

Um outro obstáculo ao recrutamento de trabalhadores/as com mais idade resulta do facto de serem considerados/as um custo elevado em comparação com a sua produtividade, uma vez que as capacidades físicas e mentais são

menores ou então porque têm mais experiência e competências e devem por isso ser melhor remunerados. NOTA 29)

Uma outra forma de discriminação que afecta uns/umas e outros/as pode ser dada pelas estatísticas dos acidentes de trabalho.

Segundo a Agência Europeia para a Saúde e Segurança no Trabalho, os/as jovens entre 18-24 anos têm 50% mais probabilidades de sofrer um acidente de trabalho. As causas podem ser várias, uma das mais indicada é a ausência de formação sobre as regras de segurança no trabalho e que pode estar associado ao facto de terem contratos de curta duração ou situações precárias, mas também porque existe a ideia que os jovens são mais resistentes, logo podem fazer esforços físicos sem ter em conta a sua compleição física, entre outras características.

No extremo da pirâmide etária e igualmente de acordo com dados da União Europeia, a incidência de acidentes de trabalho mortais atinge duas vezes mais os trabalhadores mais velhos, o que poderia ser evitado com recurso à redução da jornada normal de trabalho, diária ou semanal, em especial nas tarefas mais pesadas, de risco, através da organização dos tempos de trabalho, limitando por exemplo as horas suplementares, adaptar o posto de trabalho com recurso a meios técnicos e observar os princípios da ergonomia, de maneira a preservar a saúde, prevenir os acidentes, manter a capacidade de trabalho e prever uma vigilância mais sistemática quanto à saúde dos/as trabalhadores/as, bem como quanto à higiene e segurança dos locais de trabalho. (NOTA 30)

E então o que é possível fazer ?

- ✚ Em primeiro lugar é preciso haver vontade política;
- ✚ É necessário melhorar a legislação de combate à discriminação e dotar de recursos e meios os mecanismos de verificação da aplicação da lei;
- ✚ Instituir e dotar de recursos as instituições responsáveis por promover a igualdade de oportunidades;
- ✚ Conseguir a participação efectiva das organizações patronais e sindicais, isto é que estas organizações ponham a igualdade de oportunidades e o combate à discriminação nas suas agendas e prioridades.

Notas :

(1) - EUROBAROMÈTRE Spécial 263 «La discrimination dans l'Union Européenne – 2007, p. 4.

(2) - Discrimination sur le lieu de travail (2007), Q&A, Final PDF, BIT.

(3) - L'égalité au travail: relever les défis - Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (2007). Genève, BIT, pp.18-40.

- (4) - Idem, pp. 41-51.
- (5) - Idem pp. 52-55.
- (6) - Idem, p.2.
- (7) - Ibidem.
- (8) - Idem, p.1
- (9) - Idem, p.18.
- (10) - Idem, p. 19.
- (11) Idem, p. 20.
- (12) Idem, p. 21.
- (13) Ibidem.
- (14) Idem, p.22.
- (15) Idem, p. 25.
- (16) Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES): Premières synthèses et informations. Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2002: une évaluation possible de la discrimination salariale, juin 2006, <http://www.travail.gouv.fr/> in L'égalité au travail: relever les défis - Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (2007). Genève, BIT, p. 26.
- (17) L'égalité au travail: relever les défis - Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (2007). Genève, BIT, p. 26.
- (18) Dados para conhecer a situação das mulheres no mercado de trabalho em Portugal - o sector da restauração e bebidas (2007). Projecto «Revalorizar o trabalho para promover a igualdade – EQUAL, Lisboa, pp.33 [no prelo].
- (19) L'égalité au travail: relever les défis - Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (2007). Genève, BIT, p. 41.
- (20) Expresso Emprego, edição n.º1804, 26 de Maio de 2007.
- (21) L'égalité au travail: relever les défis - Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (2007). Genève, BIT, p. 41.
- (22) EUROBAROMÈTRE Spécial 263 «La discrimination dans l'Union Européenne – 2007, p.68.
- (23) Ibidem.
- (24) Idem, p.70.
- (25) Ibidem.
- (26) Voir la SEE.
- (27) L'égalité au travail: relever les défis - Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (2007). Genève, BIT, p. 41.
- (28) Ibidem.
- (29) Idem, p. 9.
- (30) Idem, p. 42.

Albertina Jordão
Escritório da OIT em Lisboa