

Igualdade no trabalho: Um desafio contínuo

Relatório Global no quadro do seguimento da Declaração
sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho

Igualdade no trabalho: Um desafio contínuo

Relatório Global no quadro do seguimento da Declaração
sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO
100^a Sessão 2011

Relatório I(B)

Este Relatório pode também ser consultado no sítio da internet da OIT (www.ilo.org/declaration).

A edição original desta obra foi publicada pelo *Bureau* Internacional do Trabalho, Genebra, sob o título *Equality at work: the continuing challenge*

Copyright © 2011 Organização Internacional do Trabalho.

Tradução portuguesa Copyright © 2011 Gabinete de Estratégia e Planeamento GEP/MTSS.

Traduzido e publicado mediante autorização

Igualdade no trabalho: um desafio contínuo

Primeira edição: Maio 2011

Tiragem: 300 exemplares

ISBN: 978-972-704-370-5

Depósito Legal: 328482/11

Tradução: Traducta

Paginação: Um Ovo a Cavalo.com

Impressão: Espaço Gráfico

ISBN da edição original: 978-92-2-123091-5;

978-92-2-123092-6 (web pdf);

ISSN : 0074-6681

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com as normas das Nações Unidas, bem como a forma sob a qual figuram nas obras, não reflectem necessariamente o ponto de vista da Organização Internacional do Trabalho, relativamente à condição jurídica de qualquer país, área ou território ou respectivas autoridades, ou ainda relativamente à delimitação das respectivas fronteiras.

As opiniões expressas em estudos, artigos e outros documentos são da exclusiva responsabilidade dos seus autores, e a publicação dos mesmos não vincula a Organização Internacional do Trabalho às opiniões neles expressas.

A referência a nomes de empresas e produtos comerciais e a processos ou a sua omissão não implica da parte da Organização Internacional do Trabalho qualquer apreciação favorável ou desfavorável.

Índice

Sumário executivo	ix
Lista de abreviaturas	xvii
Introdução	1
Parte I. Um retrato evolutivo: apreender as tendências	5
Impacto da crise económica mundial no emprego e na profissão	5
Impacto nos trabalhadores migrantes	5
A crise e as mulheres trabalhadoras	6
Pobreza e discriminação	8
Reagir à crise	9
Os pacotes de estímulo	10
Prevenir os efeitos nocivos da consolidação orçamental	11
Capacidade institucional para abordar a não discriminação	12
Monitorizar o impacto das políticas e medidas	13
Medir a discriminação	14
Desenvolvimentos recentes no plano jurídico	15
Ratificação das Convenções fundamentais	15
Tendências legislativas	16
Desafios que permanecem	17
Discriminação com base em múltiplos factores	18
Como abordar a discriminação múltipla	18
Parte II. Dos princípios à prática	21
Discriminação com base no sexo	21
Promover a igualdade de género através da integração da dimensão de género	22
Acção positiva	23
Persistência das diferenças salariais de género	24
Meios para reduzir a diferença salarial de género	25
Maternidade e paternidade	27
Conciliar trabalho e responsabilidades familiares	29
Acesso das meninas à educação	29
Legislação sobre o estado civil	30

Queixas de assédio sexual	30
Discriminação com base na raça e na etnia	31
Tendências alarmantes por todo o mundo	31
Progressos pouco significativos em relação às pessoas de ascendência africana.	32
Povos indígenas: o caso da América Latina	35
Políticas e medidas direccionadas para os povos indígenas.	36
A Europa e as pessoas de etnia cigana	37
Discriminação com base na nacionalidade e o caso dos trabalhadores migrantes	38
Manifestações de discriminação no emprego	39
Condições de trabalho	40
Medidas destinadas a limitar a migração e a expulsar os trabalhadores migrantes.	41
Integração versus assimilação	41
Xenofobia e violência.	43
Conhecimento limitado dos direitos	43
Evolução legal e medidas proactivas	43
Políticas de diversidade.	44
Discriminação com base na religião	44
Crescente visibilidade da discriminação religiosa	44
Manifestações religiosas no local de trabalho	45
Liberdade de não revelar a religião	45
Gestão da diversidade religiosa no local de trabalho	46
Discriminação com base na opinião política	47
Medidas legislativas	48
Discriminação com base na origem social	48
Discriminação com base na casta	48
Evolução legislativa e política	49
Discriminação com base no estatuto VIH	50
Marginalização das pessoas a viver com VIH e Sida.	50
Testes e rastreio de VIH	50
Desenvolvimentos legais recentes e lacunas que persistem	51
Papel dos parceiros sociais	51
Discriminação com base na deficiência.	52
Desigualdades generalizadas no emprego	52
Acesso limitado à educação e à formação profissional	52
Não realização de adaptações razoáveis	53
Esforços recentes para assegurar uma protecção legal adequada	53
Melhorar a empregabilidade das pessoas com deficiência	54
Discriminação com base na idade	55
Aumento das queixas relacionadas com a idade	55
Medidas para assegurar a igualdade dos trabalhadores mais velhos	55
Situação dos trabalhadores mais novos.	56
Discriminação com base na orientação sexual	57
Progressos nas medidas anti-discriminação	57
Acção dos sindicatos	58
Discriminação com base nas características genéticas	58
Desenvolvimentos legislativos	58
Discriminação com base no estilo de vida	59
Discriminação com base na obesidade	60
Discriminação fundada no tabagismo	60

Parte III. A resposta da OIT	63
Trabalho digno para todos	63
Promover a acção para a não discriminação	64
Melhor concepção e aplicação da legislação	65
Igualdade de género	67
Igualdade de remuneração para homens e mulheres	69
Conciliação das responsabilidades profissionais e familiares	70
Igualdade no que se refere à raça e à étnia	70
Protecção dos trabalhadores migrantes.	71
Protecção dos trabalhadores infectados ou afectados pelo VIH	72
Igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência	72
Discriminação com base na idade	72
Parte IV. Para um plano de acção	75
Promoção dos instrumentos pertinentes da OIT	75
Desenvolvimento e partilha de conhecimentos sobre a eliminação da discriminação no emprego e na profissão	76
Desenvolver a capacidade institucional dos mandantes da OIT para implementar eficazmente a não discriminação no trabalho.	77
Reforçar as parcerias a nível internacional com os principais actores internacionais da igualdade . .	77





Sumário executivo

A crise económica e financeira mundial, que, como era previsível, se tornou numa grave crise de emprego, constitui o pano de fundo para o terceiro Relatório Global sobre discriminação. O Relatório tem por objectivo traçar um retrato dinâmico das tendências registadas ao longo dos últimos quatro anos e apresentar algumas constatações, conclusões e recomendações para a acção futura da OIT e dos seus mandantes.

O presente Relatório traz boas e más notícias no que se refere às tendências recentes, a nível mundial, em matéria de discriminação no emprego e na profissão. Do lado positivo, há agora mais legislação, mais iniciativas institucionais e, de um modo geral, assistimos a uma maior consciencialização da necessidade de vencer a discriminação no trabalho. Contudo, as capacidades não vão a par da vontade política e uma crise económica prolongada expõe as debilidades estruturais e agrava mesmo a discriminação estrutural. Além disso, a agenda da discriminação no trabalho está em constante diversificação, e surgem novos desafios, quando subsistem ainda os anteriores, na melhor das hipóteses apenas parcialmente resolvidos.

Atenuar os efeitos da crise mundial

O presente relatório mostra que a discriminação continua a ser persistente e multifacetada. A principal área de preocupação é a do acesso ao emprego. A proporção de trabalhadores vulneráveis à pobreza voltou a aumentar, invertendo assim as tendências positivas observadas nos últimos anos. Além disso, a discriminação tornou-se mais diversificada, e a discriminação com base em múltiplos factores está a tornar-se a regra, mais do que a excepção. Estas tendências têm sido testemunhadas pelos organismos para a igualdade, os quais têm vindo a receber um

número crescente de queixas sobre discriminação no trabalho.

Em tempos de crise, a desigualdade, a insegurança e o perigo de exclusão são alimentados pela discriminação directa e indirecta. As atitudes são influenciadas, e torna-se mais difícil reforçar as políticas e a legislação anti-discriminação. A discriminação acontece como resultado de actos de empregadores, da legislação e das práticas nacionais, de factores sociais e culturais, e de diferentes percepções sobre as causas dos problemas económicos e sociais. Por isso, a relação entre não discriminação e estabilidade social torna-se especialmente importante numa época de adversidade económica.

As diferentes economias e sectores económicos têm sido afectados de diversos modos. Os trabalhadores com relações laborais mais estáveis são, naturalmente, menos afectados pela crise do que os que ocupam empregos temporários ou precários. O risco torna-se especialmente agudo para os trabalhadores com menos qualificações, mais velhos ou migrantes, bem como para os trabalhadores – mesmo com cursos universitários – que procuram um primeiro emprego.

O emprego das mulheres tem sido seriamente afectado em muitos países pelos efeitos da crise nos sectores ligados à exportação. Outras crises anteriores revelaram um impacto semelhante no emprego e no rendimento das mulheres, tendo muitas delas sido empurradas para o emprego informal. Apesar disto, em muitos países desenvolvidos de economia de mercado, a crise não teve um impacto desproporcionado no emprego das mulheres que possa ser atribuído a discriminação. É também demasiado cedo para retirar conclusões dos dados disponíveis sobre as diferenças salariais, e as tendências até agora detectadas parecem ser contraditórias. O que é claro é que soluções institucionais, como os mecanismos

para a igualdade salarial são úteis, pelo menos para as mulheres empregadas cujos postos de trabalho não se encontram ameaçados de forma imediata.

As medidas adoptadas para reduzir os efeitos da crise, especialmente os pacotes de austeridade, vieram por vezes aumentar, indirecta e inadvertidamente, a discriminação contra certos grupos de trabalhadores. As preocupações com o crescimento e o desemprego são evidentemente importantes, pelo que as preocupações em relação à discriminação poderão facilmente ocupar um segundo lugar nas políticas económicas e de emprego, de curto prazo, e nas decisões orçamentais com incidência nas instituições públicas e privadas que tratam das questões ligadas à discriminação.

Em muitos países em desenvolvimento, os programas de transferências direccionados para as pessoas em situação de pobreza proporcionam apoio ao rendimento, na condição de as crianças frequentarem a escola, e desde que estas e os seus pais compareçam nos centros de saúde. Estas medidas poderão, no entanto, ter apenas um impacto limitado na redução da pobreza, se não abordarem igualmente os factores da vulnerabilidade económica, como a discriminação com base na origem étnica, na raça, ou no sexo.

O direito fundamental à não discriminação no emprego e na profissão, para todas as mulheres e homens, deve estar no centro das políticas de recuperação e das iniciativas de redução da pobreza, para que os resultados possam traduzir-se em crescimento mais sustentável e sociedades mais justas. A resposta correcta inclui legislação, reforço das instituições, sensibilização, acção empenhada dos parceiros sociais e alteração dos comportamentos através de educação.

Aspectos positivos : tendências da legislação e das políticas anti-discriminação

Apesar da crise e do contexto subjacente às políticas dominantes, continuaram a registar-se avanços positivos na legislação e nas políticas de combate à discriminação. Estes progressos dizem respeito não só ao número, mas também ao conteúdo da nova legislação. Assim, num clima mundial cada vez mais difícil, as leis sobre igualdade e não discriminação no trabalho abrangem uma gama cada vez mais ampla de factores de discriminação e estabelecem uma protecção mais abrangente.

Registaram-se, por exemplo, rápidos progressos no sentido da proibição legal da discriminação com base na deficiência e na idade. A raça e o sexo continuam a ser os dois factores de discriminação

que são expressamente abrangidos por quase toda a legislação em matéria de igualdade e não discriminação no trabalho. No entanto, têm sido feitos menos progressos na obtenção de uma referência explícita a outros factores de discriminação, como a nacionalidade, a origem social e a opinião política.

Na Europa, foi consolidada legislação anti-discriminação, e as definições de discriminação e a repartição do ónus da prova foram harmonizadas com as directivas da União Europeia. Em todo o mundo, têm sido adoptadas novas leis ou alterada a legislação existente, a fim de eliminar a discriminação em função da idade, da maternidade e estado civil, da deficiência, do estilo de vida e da predisposição genética. A legislação em vigor foi complementada por políticas favoráveis à família relacionadas, por exemplo, com a licença parental, a protecção da maternidade e da aleitação, bem como por novas políticas para a formação contínua de trabalhadores mais velhos e por quotas para a presença de mulheres em lugares de gestão. Essas políticas têm sido executadas a nível da empresa e nacional.

O número de ratificações das duas Convenções fundamentais neste domínio – a Convenção (Nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951, e a Convenção (Nº 111) sobre Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958, eleva-se a 168 e 169, respectivamente, num total de 183 Estados-Membros da OIT, o que as torna na quarta e quinta Convenções da OIT mais ratificadas. Quando os níveis de ratificação são superiores a 90 %, a meta da ratificação universal é atingível.

Foram criados em seis países da Europa novos serviços de provedoria que se ocupam especificamente da discriminação com base em vários factores. Os mecanismos de aplicação das leis nesta matéria incluem inspecções do trabalho eficazes, tribunais especializados ou autoridades de provedoria, protecção adequada contra represálias, disponibilização de meios de reparação eficazes e uma repartição justa do ónus da prova. Apela igualmente a uma adequada consciencialização dos direitos por parte dos trabalhadores e trabalhadoras que possam ser alvo de discriminação – ou seja, de todos os trabalhadores – bem como a procedimentos de apresentação de queixas facilmente acessíveis. Em muitos países, os organismos para a igualdade têm contribuído significativamente para uma melhor aplicação das leis e políticas contra a discriminação no trabalho; noutros, têm enfrentado sérios constrangimentos no cumprimento do seu mandato.

Aspectos negativos : constrangimentos das capacidades

Não basta ter leis e instituições para prevenir a discriminação no trabalho e oferecer meios de reparação; mantê-los a funcionar eficazmente constitui um desafio, especialmente em tempos conturbados. Muitas das instituições enfrentam escassez de recursos humanos e financeiros, políticas inadequadas e incoerentes, a nível nacional e local, e insuficiente sinergia e cooperação com outras instituições pertinentes. Os inspectores do trabalho, os juizes, os funcionários públicos e outras autoridades competentes defrontam-se com falta de conhecimentos e uma capacidade institucional inadequada quando tentam identificar e resolver casos de discriminação. Tudo isto obsta a que as vítimas de discriminação tenham sucesso nas queixas que apresentem.

Em tempos de crise económica, subsiste a tendência para dar menos prioridade às políticas que visam combater a discriminação e promover uma maior consciencialização dos direitos dos trabalhadores. As medidas de austeridade e os cortes nos orçamentos das administrações do trabalho e dos serviços de inspecção, e nos fundos disponíveis para os organismos especializados que se ocupam da não discriminação e da igualdade, podem comprometer seriamente a capacidade das instituições existentes para impedir que a crise económica cause mais discriminações e desigualdades.

A utilidade dos dados disponíveis é frequentemente limitada, devido às diferenças nas definições de discriminação no trabalho em vigor nos diferentes países. Os dados são normalmente obtidos através de investigações informais ou de testes à situação, mas poucas vezes de forma sistemática. Em particular, as comparações internacionais são, na melhor das hipóteses, limitadas e insuficientes.

A falta de dados fiáveis torna difícil monitorizar e avaliar o impacto das medidas adoptadas. Se as estatísticas forem escassas e pouco fiáveis, a extensão das práticas discriminatórias irá permanecer, largamente, desconhecida. Uma das limitações graves às capacidades nesta matéria, é a falta de um compromisso adequado por parte dos governos no sentido de disponibilizarem recursos humanos, técnicos e financeiros para melhorar a recolha de dados a nível nacional. A adopção deste primeiro passo, importante mas complexo, contribuirá significativamente para a identificação dos problemas e das medidas necessárias para os resolver.

Igualdade de género

Durante as últimas décadas, foram feitos progressos significativos em matéria de igualdade de género no trabalho. As políticas e os quadros legislativos nacionais melhoraram, mas subsistem desafios importantes. As mulheres continuam a sofrer discriminações nos empregos que lhes são disponibilizados, na remuneração, nas regalias e condições de trabalho e no acesso a cargos de decisão. Os dados recentes demonstram que há 829 milhões de mulheres a viver em situação de pobreza em todo o mundo, ao passo que o número equivalente, no caso dos homens, é de 522 milhões.

Os salários das mulheres correspondem, em média, a 70-90 % dos salários dos homens. As diferenças salariais em função do sexo ainda existem, apesar dos progressos registados na educação, e as mulheres continuam a estar sobrerrepresentadas em empregos de baixos salários. Uma proporção significativa desta diferença salarial é explicada pela segregação profissional e sectorial.

Conciliação das responsabilidades profissionais e familiares

Disponibilizar serviços de guarda de crianças acessíveis fora da família é uma condição prévia para que muitas mulheres e homens participem plenamente na vida profissional e obtenham os necessários meios de subsistência. A falta de serviços dessa natureza coloca em desvantagem os trabalhadores com responsabilidades familiares e reduz a gama de empregos que lhes são acessíveis. A ausência de licenças adequadas pagas pode igualmente tornar inacessíveis ou pouco atractivos certos sectores do mercado de trabalho para os trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. Estes casos constituem exemplos diários de discriminação estrutural.

Estão a ser introduzidas gradualmente disposições flexíveis e negociadas em matéria de horários de trabalho, partilha de emprego e teletrabalho, como elementos propícios a políticas mais favoráveis à família, que poderão reduzir as desvantagens estruturais vividas pelos trabalhadores com responsabilidades familiares.

Protecção da maternidade e da paternidade

A discriminação por motivo de gravidez e maternidade é ainda comum. O acesso das mulheres a certos empregos pode ser coarctado com base na sua função reprodutiva. Em todo o mundo, muitos

organismos para a igualdade têm testemunhado com regularidade o aumento da discriminação contra as mulheres com fundamento na maternidade. Os casos concretos respeitam a despedimentos por gravidez e aleitação, não concessão de pausas para aleitação, recusa de regalias pré ou pós-parto, recusa de promoções, bem como resistências ao regresso das trabalhadoras aos postos de trabalho que ocupavam antes da licença de maternidade.

Ao mesmo tempo estão a ser adoptadas novas disposições legais de protecção das mulheres contra o despedimento e a discriminação com base na gravidez, no estado civil, nas responsabilidades familiares ou na licença de maternidade. Muitos países concedem às mulheres licenças pagas em caso de aborto ou de nado-morto, ou se sofrerem qualquer outro condicionalismo fora do normal. Existem cada vez mais disposições sobre licença de paternidade. No entanto, certos grupos, como os trabalhadores e as trabalhadoras a tempo parcial ou que vivem em zonas francas de exportação, poderão não beneficiar desses progressos.

Assédio sexual

O assédio sexual ocorre em todos os continentes e em diferentes tipos e categorias de profissões. Os inquéritos realizados demonstram tratar-se de um problema significativo nos locais de trabalho. As mulheres mais vulneráveis ao assédio sexual são jovens, financeiramente dependentes, solteiras ou divorciadas, e migrantes. Os homens que enfrentam situações de assédio são tendencialmente jovens, homossexuais e membros de minorias étnicas ou raciais. As experiências de muitos países demonstraram que uma acção eficaz contra o assédio sexual no local de trabalho exige uma combinação entre enquadramento legal, reforço da aplicação das leis, instituições adequadamente financiadas e uma maior consciencialização.

Raça e etnia

Em conformidade com os anteriores Relatórios Globais sobre discriminação no trabalho, é importante sublinhar que a necessidade de combater o racismo é tão pertinente hoje como sempre. Embora se tenham registado alguns progressos, há ainda muitos domínios em que as realizações foram insuficientes ou nulas. O que é necessário é uma combinação de instrumentos legais, políticos e outros, incluindo o acesso a meios de reparação eficazes para todas as vítimas. Devem ser derrubadas as barreiras que impedem um acesso igual ao

mercado de trabalho. Isto respeita, em especial, às pessoas de ascendência africana ou asiática, aos povos indígenas e às minorias étnicas e, sobretudo, às mulheres integradas nestes grupos. A referência a certos grupos de uma forma estereotipada pode ter efeitos prejudiciais importantes.

Trabalhadores migrantes

Em muitos países, os trabalhadores migrantes representam 8 a 20 % da mão-de-obra, e, em certas regiões, esta percentagem pode ser significativamente mais elevada. Os estudos realizados mostram, de forma consistente, que estes trabalhadores debatem-se com uma ampla e profunda discriminação no acesso ao emprego, e muitos defrontam-se com discriminações quando empregados. Os trabalhadores migrantes têm também sido particularmente afectados pela crise económica, deparando-se com reduzidas oportunidades de emprego ou de migração e um aumento da xenofobia, bem como com a deterioração das condições de trabalho e até com violência. Os migrantes enfrentam condições de trabalho desfavoráveis, tanto nos países desenvolvidos como em desenvolvimento.

Alguns países excluem os trabalhadores migrantes dos regimes de segurança social. Outros permitem apenas o acesso dos migrantes aos regimes de cobertura de riscos de curto prazo, como os cuidados de saúde, mas negam-lhes prestações transferíveis de cobertura de riscos de longo prazo, como as pensões de velhice. Os países podem permitir o acesso a prestações de longo prazo, mas não permitir a portabilidade entre países, o que, por sua vez, desencoraja a migração de retorno.

Nalguns casos, as tendências discriminatórias têm recentemente sido agravadas por um discurso político hostil, e existe o risco de que esta situação possa conduzir à exclusão, rejeição e expulsão de trabalhadores e trabalhadoras migrantes. As tensões sociais e as atitudes hostis para com os trabalhadores migrantes – tal como em relação a outros grupos sociais – podem ter como resultado uma discriminação sistemática e generalizada. Políticas populistas podem alimentar uma maior xenofobia e discriminação relativamente a estes trabalhadores.

São necessárias respostas rápidas e abrangentes às tendências emergentes no discurso e nas políticas, que podem prejudicar os esforços actuais e futuros para assegurar a igualdade de tratamento e oportunidades de emprego para todos. Com o aumento da insegurança económica de toda a população, as minorias e os trabalhadores estrangeiros ou de

ascendência estrangeira correm o risco de se tornarem bodes expiatórios.

As soluções necessárias incluem reforço das medidas anti-discriminação identificadas pelas conferências das Nações Unidas; atenção à retórica política a fim de evitar a estigmatização e os actos de xenofobia; políticas macro e microeconómicas para manter e criar uma recuperação rica em emprego; e um papel activo das organizações de empregadores e de trabalhadores na condução do debate e da acção no rumo certo para assegurar que o racismo e a violência permanecem inaceitáveis.

Religião

Nos últimos quatro anos parece ter havido um aumento do número de mulheres e de homens vítimas de discriminação por motivos religiosos. Esta tendência encontra-se reflectida no número de casos de discriminação submetidos com este fundamento às comissões para a igualdade. Onde existe discriminação sistémica com base na religião, normalmente respeita a todos os aspectos da vida, não se limitando ao emprego e à profissão. No entanto, nos últimos quatro anos, a discriminação no emprego com base na religião parece ter aumentado e estar associada a sentimentos de ansiedade sobre migração de trabalhadores, num contexto de insegurança económica e social.

Opinião política

O direito de ter e exprimir opiniões políticas está intimamente ligado à liberdade de expressão. A discriminação fundada na opinião política tende a ocorrer no sector público, onde a lealdade às políticas das autoridades no poder pode ser eventualmente um factor de acesso ao emprego. Nalguns países, a legislação exige que os candidatos a emprego satisfaçam certos requisitos políticos, a fim de terem acesso a empregos na função pública. No entanto, as queixas individuais relacionados com a cessação do emprego podem ser difíceis de provar.

Certos partidos políticos estão intimamente associados a uma identidade étnica, linguística ou religiosa. Nestes casos, qualquer discriminação baseada na opinião política pode coincidir com a discriminação fundada noutros factores. A discriminação com base na opinião política pode também estar associada à discriminação anti-sindical. Isto envolve normalmente os membros dos sindicatos que são acusados de comprometimento com inaceitáveis actividades políticas.

Origem social

A discriminação com base na origem social persiste ainda onde prevalece uma rígida estratificação social. Um exemplo disto é o da discriminação baseada em castas que ocorre na Ásia Meridional. Mesmo em sociedades abertas, em que a mobilidade social é mais comum, existem grandes diferenças nos níveis de educação atingidos. Essas diferenças minam a igualdade de oportunidades no emprego e o progresso das diferentes categorias sociais.

Pessoas com deficiência

A discriminação no trabalho em relação a pessoas com deficiência varia entre o acesso limitado ao ensino, à formação profissional e à reabilitação, e diferenças assinaláveis nos salários entre os trabalhadores com deficiência e a restante força de trabalho, e também a exclusão de certos empregos. Cerca de 10 % da população mundial, ou seja, cerca de 650 milhões de pessoas, sofrem de alguma forma de deficiência física, sensorial, intelectual ou mental, e mais de 470 milhões dessas pessoas estão em idade adequada para trabalhar. As estatísticas disponíveis mostram que a taxa de emprego dessas pessoas é baixa, quando comparada com a das pessoas que não têm qualquer deficiência.

As Nações Unidas estimam que 80 por cento das pessoas com deficiência nos países em desenvolvimento vivem na pobreza, muitas delas em regiões rurais. Segundo o Banco Mundial, 20 por cento da população em situação de pobreza em todo o mundo sofre de qualquer forma de deficiência. Um progresso importante em termos de legislação sobre deficiência foi a entrada em vigor, em 2008, da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

VIH/SIDA

Dado que, na sua maioria, as pessoas afectadas pelo VIH estão empregadas, o local de trabalho continua a constituir um terreno essencial para o combate à pandemia e aos seus efeitos. Prevenir a estigmatização e a discriminação no emprego é igualmente um modo de atenuar a pobreza e de fazer respeitar os direitos humanos de todas as pessoas.

A discriminação das pessoas com VIH pode ocorrer através da realização de testes obrigatórios aos trabalhadores, ou de testes em condições que não são

verdadeiramente voluntárias, ou que não garantem a confidencialidade dos respectivos resultados. Um estudo encomendado pela OIT na Ásia Oriental revelou que alguns empregadores tinham realizado testes que eram formalmente voluntários, mas que, na prática, levavam a que fosse negado emprego a quem recusasse participar.

Em Junho de 2010, a Conferência Internacional do Trabalho adoptou a Recomendação (Nº 200) sobre VIH e SIDA. A nova Recomendação constitui o primeiro instrumento internacional do trabalho sobre VIH e SIDA. A Recomendação inclui protecção contra a discriminação no recrutamento e nos termos e condições do trabalho, e proíbe a cessação do emprego com base no estatuto de VIH, real ou suposto.

Discriminação com base na idade

Os países estão a esforçar-se cada vez mais por aprovar legislação contra a discriminação baseada na idade. A tomada de consciência da discriminação em função da idade parece ter aumentado. Segundo um inquérito realizado pela Comissão Europeia, em Novembro de 2009, 58 % dos europeus inquiridos consideravam que a discriminação com base na idade era um fenómeno generalizado no seu país, comparativamente com 42 % no ano anterior. Um total de 64 % dos inquiridos previa que a crise económica iria conduzir a mais discriminação com base na idade no mercado de trabalho.

A legislação e as políticas a nível nacional e de empresa podem desempenhar um papel determinante para que sejam ultrapassados os estereótipos sobre trabalhadores e trabalhadoras mais velhos. Diversos países realizaram amplas campanhas de informação patrocinadas pelos governos com o objectivo de vencer a relutância em manter e recrutar trabalhadores mais velhos.

No caso de jovens, as suas dificuldades no mercado de trabalho não podem ser, todas elas, atribuídas à discriminação, embora se defrontem com obstáculos no acesso ao emprego. Como mostram os acontecimentos recentes, isto pode ser particularmente explosivo, em situações em que não conseguem encontrar empregos adequados após terem terminado os estudos ou a formação. Embora se trate, sobretudo, de uma questão geral de política económica e de emprego, é importante evitar quaisquer medidas discriminatórias não intencionais ao promover o emprego de um número crescente de jovens que tentam entrar no mercado de trabalho, quer venham da “elite” dos sistemas de

ensino, quer tentem aceder ao mercado de trabalho sem qualificações.

Orientação sexual

A violência, o assédio, a discriminação no trabalho, a exclusão, a estigmatização e o preconceito são por vezes enfrentados por pessoas lésbicas, gays, bissexuais e transexuais no emprego ou no acesso ao emprego. A homossexualidade continua a ser criminalizada em diversos países. Certos estudos realizados situam as diferenças salariais entre trabalhadores homossexuais e heterossexuais entre 3 e 30 %. Os companheiros do mesmo sexo nem sempre gozam das mesmas prestações que os casais heterossexuais unidos pelo casamento, e o direito de incluir o companheiro nos planos de seguros de saúde e noutras prestações relacionados com o trabalho pode não ser garantido.

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que reforça e amplia as disposições sobre não discriminação da Directiva 2000/78/CE sobre igualdade no trabalho, constitui o primeiro instrumento internacional em matéria de direitos humanos que proíbe totalmente a discriminação com base na orientação sexual. Entrou em vigor com a ratificação do Tratado de Lisboa, em 2009.

Estilo de vida

Nalgumas regiões e países, a discriminação baseada no estilo de vida surgiu como uma questão de actualidade, especialmente em relação ao tabagismo e à obesidade (o que poderia ser também visto como matéria de saúde). Esta questão está ainda concentrada num número limitado de países, sobretudo industrializados, e novos estudos e monitorizações irão certamente lançar luz sobre os modelos emergentes, para que uma orientação adequada e intervenções dos governos e dos parceiros sociais possam ser desenhadas.

Acção das organizações de empregadores e de trabalhadores

A discriminação deve ser abordada a nível nacional, onde os governos precisam de agir e são necessárias intervenções políticas, legislativas e administrativas e diálogo social para assegurar a igualdade no trabalho. É também necessária acção nos locais de trabalho, com o envolvimento directo dos parceiros sociais. Muitos empregadores têm, com sucesso, tirado partido da diversidade para promover

simultaneamente a produtividade e a inovação, e as políticas de recursos humanos estão, cada vez mais, a considerar as questões de não discriminação.

Na prática, a prevenção da discriminação contribui para a retenção de pessoal bem informado e com elevado grau de desempenho e é igualmente importante para a reputação de uma empresa ou estabelecimento. Uma política de não discriminação constitui um sinal claro de que as decisões de recrutamento se baseiam nas competências necessárias ao exercício das funções. Trata-se de uma decisão de bom funcionamento da gestão, que é igualmente do interesse dos trabalhadores. As organizações de empregadores e de trabalhadores devem partilhar as suas experiências e estudar as informações disponíveis sobre boas práticas a este respeito.

A Organização Internacional de Empregadores (OIE) e os seus membros têm continuado a apoiar os esforços destinados a combater a discriminação no trabalho, proporcionando liderança e aconselhamento, e oferecendo orientações práticas aos empregadores nacionais, redigindo códigos, promovendo boas práticas, organizando formação e fornecendo material de referência.

Através da sua Campanha «Trabalho Digno, Vida Digna», a Confederação Internacional de Sindicatos (CIS) dá prioridade à defesa dos direitos dos trabalhadores mais vulneráveis à discriminação, incluindo as mulheres, os trabalhadores migrantes e as minorias raciais e étnicas. Uma nova campanha, lançada em 2008, promove, para além disso, a igualdade de género nas políticas nacionais, com base na Convenção (Nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951. No total, 102 sindicatos de 64 países participaram nesta campanha.

Acção da OIT

Durante os últimos quatro anos, foram desenvolvidos diversos programas e implementadas actividades a nível mundial, regional e nacional. A não discriminação foi incluída como prioridade nos Programas de Trabalho Digno por País (DWCP) de 36 países. Foi dedicada especial atenção à igualdade de remuneração, à eliminação da discriminação racial e a uma melhor aplicação da legislação em geral.

A promoção dos direitos de grupos vulneráveis, como os trabalhadores infectados pelo VIH/SIDA ou com deficiência e os povos indígenas, figura entre as principais áreas consideradas. Os projectos de cooperação técnica têm incluído actividades de sensibilização, reforço de capacidades, obtenção e partilha de informação, investigação e formação. A

tónica tem sido colocada na prestação de serviços de aconselhamento e no fornecimento de meios práticos para o desenvolvimento de capacidades.

Com o apoio da OIT, foram adoptadas mais políticas e planos de acção para a igualdade, cuja execução decorreu aos níveis nacional e de local de trabalho durante os últimos quatro anos. Prosseguiu o trabalho de harmonização da legislação nacional com as Convenções pertinentes da OIT. As ferramentas disponíveis da OIT foram utilizadas com maior regularidade; os juízes recorreram cada vez mais às Convenções da OIT na apreciação dos processos; e os mandantes estão mais conscientes dos seus direitos.

Perspectivas de futuro

O presente Relatório Global tentou apresentar um retrato tanto dos progressos como das insuficiências. Há uma mensagem positiva nítida de que existe um sistema legislativo em expansão e medidas institucionais que não teriam surgido sem um maior nível de consciencialização geral e uma melhor aceitação política da necessidade de combater a discriminação no trabalho. Esses progressos estão enraizados nos princípios e direitos fundamentais no trabalho e reflectem um esforço constante para os tornar realidade, para os monitorizar e para reforçar os meios colectivos e individuais de exercício desses direitos.

Tem de se salientar, no entanto, que, indiscutivelmente, o maior desafio à realização efectiva destes direitos vem do contexto económico e social externo. Este tem sido afectado, em alguns lugares gravemente, não só por factores macroeconómicos adversos, mas também pelos efeitos da pobreza endémica e pela falta de desenvolvimento sustentável. No pior cenário possível, esta situação poderá ameaçar as realizações de várias décadas.

Como vemos nalgum do discurso político actual, em especial quando são preconizadas soluções populistas, as épocas economicamente adversas abrem novo espaço para a discriminação em geral, incluindo a discriminação no trabalho. Esta tendência não será invertida somente pelas intervenções da OIT. Os mandantes da OIT devem desempenhar um papel essencial em intervenções estratégicas que mantenham a determinação comum de fazer avançar a agenda da não discriminação, com base quer na acção legislativa e institucional contra a discriminação, quer através da produção de dados e da partilha de conhecimentos, quer do reforço da capacidade a todos os níveis.

Face a tudo isto, são propostas quatro áreas prioritárias para acção futura: (a) promover a ratificação e a aplicação universal das duas Convenções fundamentais da OIT sobre igualdade e não discriminação; (b) desenvolver e partilhar conhecimentos sobre a eliminação da discriminação no emprego e na profissão; (c) desenvolver a capacidade institucional dos mandantes da OIT para aplicar mais eficazmente o direito fundamental à não discriminação no trabalho; e (d) reforçar as parcerias internacionais com os principais actores em matéria de igualdade.

Lista de abreviaturas

CEACR	Comissão de Peritos sobre a Aplicação das Convenções e Recomendações
CELADE	Centro de Demografia da América Latina e Caraíbas
DWCP	Programas de Trabalho Digno por País
EEOC	Comissão para a Igualdade de Oportunidades no Emprego (Estados Unidos)
EPZ	Zona franca de exportação
HALDE	Alta Autoridade de Luta contra as Discriminações e pela Igualdade (França)
VIH/SIDA	Vírus da Imunodeficiência Humana/Síndrome de imunodeficiência adquirida
IILS	Instituto Internacional de Estudos Laborais
FMI	Fundo Monetário Internacional
ITUC	Confederação Internacional de Sindicatos (CIS)
LGBT	Lésbicas, Gay, Bissexuais e Transsexuais
MNE	Empresa multinacional
OCDE	Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico
OIE	Organização Internacional dos Empregadores
PLHIV	Pessoas que vivem com VIH
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura





Introdução

1. Desde que a OIT foi instituída em 1919, a eliminação da discriminação no trabalho tem sido a pedra angular do seu mandato. A sua importância fundamental repercutiu-se, em 1944, na Declaração de Filadélfia, em 1998, na Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, em 2008, na Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa e, em 2009, no Pacto Global da OIT para o Emprego.

2. A clareza deste conceito ajuda-nos a melhor compreender o problema e a enfrentá-lo de modo eficaz. O artigo 1.º da Convenção (Nº 111) sobre Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958, define discriminação como «toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão», e permite a inclusão de factores adicionais após consulta das organizações nacionais de trabalhadores e de empregadores. A Convenção (Nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951, prevê a «igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor.»

3. A discriminação no emprego e na profissão pode ocorrer em diferentes contextos e assumir inúmeras formas. Poderá estar relacionada com o recrutamento, a promoção, a nomeação, o despedimento, a retribuição, as condições de trabalho e até com o assédio. A discriminação é directa quando normas, práticas e políticas excluem ou dão preferência a certas pessoas, apenas por pertencerem a um grupo específico, por exemplo, como é o caso de anúncios de emprego que

indiquem que só homens devem candidatar-se. A discriminação é indirecta quando normas e práticas aparentemente neutras têm um efeito desproporcionado e injustificado num ou mais grupos identificados. Um exemplo consiste em exigir que os candidatos tenham uma determinada altura, o que poderá excluir, de forma desproporcionada, as mulheres e os membros de certos grupos étnicos. A discriminação estrutural é inerente ou está institucionalizada nos modelos sociais, estruturas institucionais e construções jurídicas que reflectem e reproduzem práticas e resultados discriminatórios. Estes podem incluir condições diferenciadas ou inferiores de formação para as minorias étnicas.¹

4. Dois Relatórios Globais anteriores sobre o tema da igualdade foram elaborados no seguimento da Declaração de 1998, apresentando um retrato global e dinâmico quanto à eliminação da discriminação no emprego e na profissão. O primeiro desses relatórios, *Time for equality at work* («A hora da igualdade no trabalho»), salientava que o local de trabalho – quer seja uma fábrica, um escritório, uma quinta ou a rua – era um ponto de partida estratégico para libertar a sociedade da discriminação.² Sublinhava os elevados custos económicos, sociais e políticos de tolerar a discriminação no trabalho, e referia que os benefícios resultantes de locais de trabalho mais inclusivos ultrapassavam o custo da reparação da discriminação.

5. O segundo relatório, *Igualdade no trabalho: Enfrentar os desafios*, salientava que, apesar da evolução encorajadora da luta contra formas há muito conhecidas de discriminação no trabalho, ainda

1. BIT: *Igualdade no trabalho: Enfrentar os desafios*, Relatório Global de acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho, Relatório I (B), Conferência Internacional do Trabalho, 96.ª Sessão, Genebra, 2007, n.ºs 28, 29 e 31.2.

2. BIT: *Time for equality at work*, Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, Relatório I (B), Conferência Internacional do Trabalho, 91.ª Sessão, Genebra, 2003, Nº 11.

persistiam problemas. Além disso, outras formas de discriminação baseadas em factores como a idade, a deficiência, a condição de migrante, o VIH e a SIDA, a orientação sexual, a predisposição genética e estilos de vida pouco saudáveis, tinham-se tornado mais evidentes. A fim de conferir maior eficácia ao combate a todas as formas de discriminação no trabalho, o relatório defendia, entre outros aspectos, uma melhor aplicação da legislação, bem como iniciativas sem natureza regulamentar dos governos e empresas, e o reforço da capacidade dos parceiros sociais para abordar e vencer a discriminação.³

6. Durante os últimos anos, o mundo viveu a pior crise económica desde a Grande Depressão, uma crise que resultou em perdas generalizadas de emprego e em dificuldades sociais. A OIT estimou que, em todo o mundo, serão necessários mais 22 milhões de empregos em 2011 para se recuperarem as taxas de emprego anteriores à crise.⁴ A experiência de crises anteriores sugere que o risco é especialmente agudo para os trabalhadores migrantes pouco qualificados e mais velhos. Os jovens, que são afectados de forma desproporcionada pelo desemprego, irão enfrentar dificuldades ainda maiores na obtenção de trabalho digno. Existem indicações de que a proporção de pessoas em idade activa que não participam minimamente no mercado de trabalho começou a aumentar.

7. O presente relatório, o terceiro Relatório Global sobre não discriminação, baseia-se nas constatações, conclusões e recomendações dos primeiros dois relatórios. Analisa os progressos e desafios relativos aos diferentes factores de discriminação e propõe áreas prioritárias para acção futura, com base nos ensinamentos retirados dos programas e actividades anteriores e em curso. Fá-lo contra o pano de fundo de uma recuperação lenta e incerta de uma crise económica e financeira mundial, que conduziu a uma profunda crise de emprego. Por conseguinte, o Relatório aborda a discriminação no contexto de uma evolução mais ampla no que se refere à desigualdade e à vulnerabilidade.

8. O Relatório divide-se em quatro partes. A Parte I, *Um quadro em evolução: compreender as tendências*, fornece uma visão geral sobre o impacto da crise em certos grupos de trabalhadores que são mais vulneráveis à discriminação, centrando-se na resposta da OIT e, em especial, no Pacto Global

para o Emprego. Realça os progressos na ratificação e aplicação das normas fundamentais da OIT que abordam a discriminação – Convenção (Nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951, e Convenção (Nº 111) sobre Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958 – e analisa as tendências gerais dos últimos quatro anos em áreas fundamentais. Baseando-se nas conclusões do segundo Relatório Global sobre discriminação, analisa igualmente a evolução registada no combate à discriminação em matéria de emprego e profissão, medindo a discriminação através da recolha de dados e da realização de testes, avaliando as medidas identificadas que correspondem a «boas práticas» e analisando a eficácia dos organismos nacionais para a igualdade.

9. A Parte II, *Dos princípios à prática*, sublinha as tendências e a evolução recente da discriminação em diferentes domínios. É dada especial atenção à discriminação em função do sexo, raça e origem étnica, bem como à situação dos trabalhadores migrantes, um grupo que é considerado como aquele que está exposto à maior incidência de discriminação. São igualmente debatidos outros factores de discriminação há muito conhecidos, como a religião e a origem social, bem como as novas tendências da discriminação em função da idade, orientação sexual, do estatuto real ou suposto de VIH e deficiência. A discriminação com base na opinião política é abordada pela primeira vez no presente Relatório Global. É ainda feita referência a questões emergentes relacionadas com a discriminação em função do estilo de vida e da predisposição genética. É descrito o papel desempenhado pelos governos ao demonstrar um compromisso político e ao proporcionar um ambiente favorável; é analisada a acção das organizações de empregadores e de trabalhadores e é fornecida uma visão crítica dos quadros legais e das políticas adoptadas, tanto a nível nacional como das empresas, contra práticas discriminatórias.

10. A Parte III, A resposta da OIT, analisa a assistência prestada pela OIT aos Estados-Membros para a eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão desde a adopção pelo Conselho de Administração, em 2007, das prioridades de cooperação técnica e planos de acção.⁵ Salienta os programas e actividades desenvolvidos, tanto pelos serviços locais da OIT como pelas unidades da sede, aos níveis nacional, regional e mundial, que se

3. BIT: *Igualdade no trabalho: Enfrentar os desafios*, Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho, Relatório I (B), Conferência Internacional do Trabalho, 96.ª Sessão, Genebra, 2007, p. ix.

4. Instituto Internacional de Estudos Laborais: *World of Work Report 2010: From one crisis to the next?* OIT, (Genebra, 2010), p. 17.

5. Cf. BIT: *Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: Technical cooperation priorities and action plans regarding the elimination of discrimination in employment and occupation*, Relatório da Comissão de Cooperação Técnica, GB.300/TC/4, Conselho de Administração, 300.ª Sessão, Genebra, Nov. 2007.

traduziram em resultados positivos que podem ser vistos como boas práticas e fornecer ensinamentos para o futuro.

11. Baseando-se na avaliação do impacto de diferentes programas e actividades desenvolvidos pela OIT durante os últimos quatro anos, a Parte IV, *Para um plano de acção*, recomenda temas e áreas prioritários, bem como estratégias adequadas para a acção futura a desenvolver pela OIT e pelos seus mandantes em conformidade com a Agenda para o Trabalho Digno da OIT.





Parte I

Um retrato evolutivo: apreender as tendências

Impacto da crise económica mundial no emprego e na profissão

12. A discriminação, em vários domínios, pode exacerbar-se em tempos de incerteza económica. Pode existir, da parte dos governos, uma tendência para dar menos prioridade às acções contra a discriminação em períodos de crise económica.¹ Seja qual for o impacto social da crise financeira, as estratégias e medidas de recuperação pós-crise não devem ignorar os princípios da não discriminação e da igualdade. Este é um contexto desafiante, em que é da máxima importância que os governos e outros agentes económicos e sociais reafirmem o seu compromisso em manter e reforçar as políticas e instituições contra a discriminação.

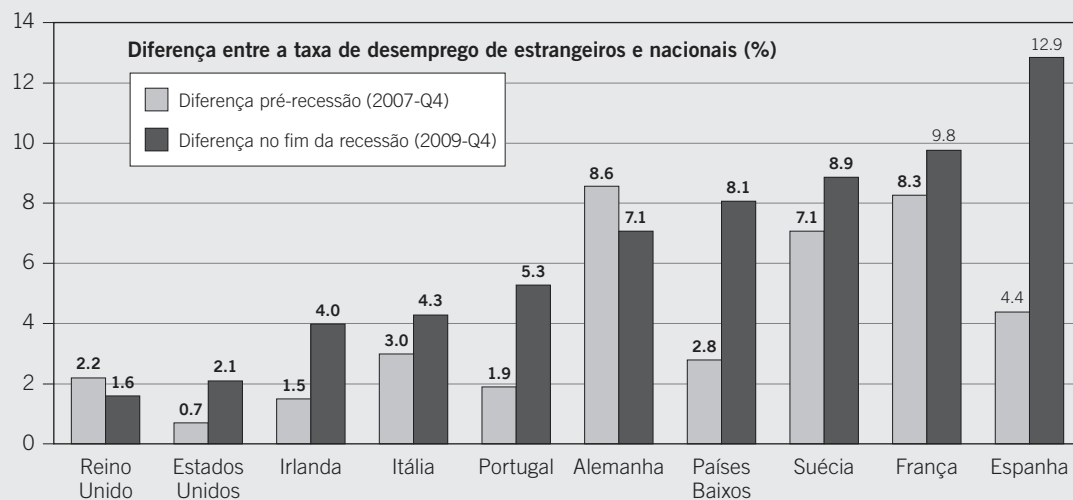
Impacto nos trabalhadores migrantes

13. Segundo um estudo recente da OIT, os trabalhadores e as trabalhadoras migrantes foram especialmente afectados pela crise, tendo enfrentado mais situações de discriminação no acesso às oportunidades de emprego e de migração, aumento da xenofobia e da violência e condições de trabalho piores, entre outros factores.² Estas dificuldades vieram juntar-se à situação já existente de desigualdade e discriminação dos trabalhadores migrantes. Em crises anteriores, um certo número

de trabalhadores migrantes regressou ao seu país de origem. Dado o carácter mundial da crise, o regresso poderá não ser uma opção viável nesta altura, na medida em que se ocorreram mudanças semelhantes, ou mesmo maiores, no emprego nos países de origem desses trabalhadores.³ Os migrantes têm tendência a sofrer perdas de emprego antes de outros trabalhadores, em parte por estarem predominantemente em sectores – como a construção e o turismo – que são mais imediatamente afectados por crises económicas.⁴

14. Muitos países baixaram as quotas de admissão para os trabalhadores migrantes de carácter económico. A Austrália, por exemplo, diminuiu a quota de 133 500 migrantes qualificados, em 2008, para 108 100, em 2009.⁵ Na Tailândia, o processo de registo de 700 000 trabalhadores estrangeiros foi atrasado, numa tentativa de guardar os postos de trabalho para os trabalhadores tailandeses. Em Itália, alguns empregadores desistiram de ofertas de emprego que tinham divulgado numa altura em que as perspectivas de negócio eram mais favoráveis. Em 2008, cerca de 10 000 empregadores (5,6 % das ofertas tratadas) retiraram as ofertas que tinham divulgado em Dezembro de 2007.⁶ Do mesmo modo, alguns sindicatos da Polónia pediram restrições à entrada de trabalhadores de países que não fazem parte da União Europeia (UE), sobretudo da Bielorrússia, China e Ucrânia, a fim de deixar margem para o regresso dos trabalhadores

1. BIT: *Global employment trends for youth*, edição especial sobre o impacto da crise económica mundial para os jovens, Genebra, Agosto 2010, p. 10.
2. Cf. I. Awad: *The global economic crisis and migrant workers: Impact and response* (Genebra, OIT, 2009).
3. OIE: *Trends in the workplace Survey 2009*, p. 31.
4. Ibid., p. 31.
5. OCDE: *International Migration Outlook: SOPEMI 2009*, p. 36.
6. Ibid, p. 31

Figura 1.1. Diferença entre o desemprego de imigrantes e não imigrantes, 2007 e 2009

Fonte: Eurostat, Inquérito à População Actual (Estados Unidos) e Inquérito Trimestral Nacional às Famílias (Irlanda).

polacos que iriam previsivelmente perder os seus empregos em países da UE. A ansiedade em torno dos trabalhadores migrantes criada pela crise esteve patente numa sondagem do *Financial Times / Harris*, que concluiu que mais de 50 % dos nacionais do Reino Unido queriam aplicar restrições no acesso ao mercado de trabalho britânico aos trabalhadores de outros Estados-Membros da UE.⁷ Na Irlanda, o Governo aumentou as restrições não só à entrada de titulares de autorizações de trabalho, como aos seus direitos e prerrogativas, uma vez chegados ao país.⁸

15. Um estudo sobre o impacto da crise nos desníveis de emprego entre trabalhadores imigrantes e nacionais mostrou a existência de grandes variações entre os países.⁹ Em Espanha, por exemplo, a diferença aumentou muito, enquanto na Alemanha na realidade diminuiu. Na maioria dos principais países de acolhimento de imigrantes, em que havia dados disponíveis, entre finais de 2007 e finais de 2009 o desemprego aumentou mais depressa entre os imigrantes do que entre os nacionais. Nalguns casos, as diferenças a nível do desemprego agravaram-se onde anteriormente tinham sido pouco significativas (por exemplo, nos Estados Unidos), enquanto noutros países os imigrantes entraram

e saíram da recessão com taxas de desemprego muito superiores (ver Figura 1.1).

16. Nem todas as situações de desigualdade podem ser atribuídas a actos de discriminação directa. As consequências da crise para os trabalhadores migrantes foram mais gravosas nos sectores e países mais afectados pela crise. Por exemplo, nos países em que o sector da construção tinha sido o motor do crescimento em anos anteriores, os trabalhadores migrantes sofreram a maior perda de emprego. Do mesmo modo, certos grupos de imigrantes foram mais fortemente afectados do que outros, por exemplo os paquistaneses e bangladechianos no Reino Unido e os hispânicos nos Estados Unidos. De forma contrastante, grupos com uma situação mais desafogada concentravam-se geralmente em empregos que exigiam níveis de qualificação mais elevados.¹⁰

A crise e as mulheres trabalhadoras

17. Nalguns países, o emprego das mulheres tem sido fortemente afectado pelo especial impacto da crise nos sectores ligados à exportação.¹¹ A indústria têxtil africana, por exemplo, que conta com 90 % de mão-de-obra feminina de baixas qualificações e

7. Cf. I. Awad; op. cit, p.44

8. D. Papademetriou, M. Sumption, A. Terrazas: Migration and immigrants two years after the financial collapse: Where do we stand, BBC World Service, Migration Policy Institute, 2010, p. 92.

9. ibid., pp. 10, 20.

10. ibid., p. 10

11. Confederação Internacional de Sindicatos: *Gender in(equality) in the labour market: An overview of global trends and developments*, 2009, p. 33.

habilitações, tem sofrido cortes no emprego em consequência da contracção das importações nos mercados estrangeiros.

18. As crises anteriores revelaram um impacto desproporcionado do mesmo tipo no emprego das mulheres nos países em desenvolvimento. Na crise da década de 1990, na Ásia, os rendimentos das mulheres diminuíram abruptamente, quando comparados com os dos homens, em resultado da contracção verificada em sectores que empregavam mais mulheres. O aumento da competição pelo trabalho de carácter temporário e doméstico impulsionou a descida dos salários das mulheres, na medida em que muitas delas não tinham outra escolha senão entrar no emprego informal após a contracção económica. Um relatório das Nações Unidas refere que a actual crise segue um padrão semelhante, em parte devido a atitudes que privilegiam o emprego masculino através da promoção da imagem do homem enquanto ganha-pão. Quando os empregos são escassos, as mulheres defrontam-se com maior concorrência no acesso ao emprego, aumentando a influência das barreiras existentes e persistentes no acesso ao seu emprego.

19. O mesmo relatório das Nações Unidas observava igualmente que as mulheres recentemente desempregadas, que têm de obter rendimentos para sustentar as famílias, viram-se para formas precárias de emprego na economia informal, frequentemente em condições de trabalho difíceis. Um estudo realizado em 2009 na Tailândia concluiu que 80 % dos vendedores ambulantes inquiridos no país consideravam haver maiores níveis de concorrência desde o início da crise económica.¹² É importante que os governos permaneçam proactivos e protejam as mulheres no sector informal, mas a prioridade dada à redução das diferenças salariais com base no sexo ou às campanhas de sensibilização do público para a igualdade de género no trabalho é provável que seja negativamente afectada num ambiente de cortes orçamentais e de resposta à crise.

20. Nos países desenvolvidos de economia de mercado, a crise não teve um impacto claramente desproporcionado no emprego das mulheres, que possa ser atribuído a discriminação. Nos Estados Unidos, por exemplo, entre Dezembro de 2007 e Abril de 2010, as mulheres perderam apenas 46 postos de trabalho por cada 100 postos perdidos por homens, e um estudo da OIT mostrou que as trabalhadoras migrantes estão concentradas em sectores que se expandiram durante a crise ou que não foram por ela afectados.¹³ No Reino Unido, houve também um maior decréscimo nas taxas de emprego dos homens do que nas das mulheres durante o segundo e terceiro trimestres de 2008.¹⁴

21. Do mesmo modo, os dados relativos às diferenças salariais têm ainda de evoluir num rumo claro ou definitivo. No Reino Unido, por exemplo, o Inquérito Anual de 2008 sobre Duração do Trabalho e Rendimentos do Trabalho demonstrou que as diferenças salariais de género tinham aumentado de 12,5 %, em 2007, para 12,8 %, em 2008, em virtude do forte aumento registado nos ganhos horários dos homens.¹⁵ No entanto, a tendência inverteu-se no ano seguinte, dado que a diferença de ganho baixou para 12,2 %, em 2009.¹⁶ Nos Estados Unidos, aumentou a diferença salarial entre os dois sexos (por salário mediano), tendo os salários das mulheres diminuído de 80,2 % em relação ao dos homens, em 2007, para 79,9 %, em 2008, comparando salários por tempo inteiro e trabalhadores subordinados.¹⁷

22. Os dados recentes mostram que 829 milhões de pessoas em situação de pobreza em todo o mundo são mulheres, em comparação com 522 milhões de homens.¹⁸ Com os salários das mulheres correspondendo apenas a 70 a 90 % do dos homens para trabalho de igual valor, a não discriminação na remuneração deve ser um elemento essencial das medidas tanto para atingir a igualdade de género, como a redução da pobreza.

12. A. Ellis, D. Kirkwood, D. Malhotra: *Economic opportunities for women in the East Asia and Pacific region* (Washington, DC, Banco Mundial, 2010), p. 68.

13. Congresso dos Estados Unidos: *Understanding the economy: Working mothers in the Great Recession*, relatório da Comissão Económica Conjunta do Congresso dos EUA (Washington, DC, Maio de 2010), p.1; I. Awad: *The global economic crisis and migrant workers*, op. cit., pp. 41, 43.

14. Confederação Internacional de Sindicatos: *Gender in(equality) in the labour market*, op. cit., p.36.

15. Serviço Nacional de Estatística do Reino Unido: Primeira edição, *2008 Annual Survey of Hours and Earnings*, 14 Nov. 2008, p. 6.

16. Serviço Nacional de Estatística do Reino Unido: *2009 Annual Survey of hours and earnings*, 12 Nov. 2009, p. 4.

17. BIT: *Relatório global sobre os salários: Actualização de 2009* (Genebra, 2009), N° 12.

18. BIT: *A igualdade de género no coração do trabalho digno*, VI Relatório, Conferência Internacional do Trabalho, 98.ª Sessão, Genebra, 2009, N° 58.

Pobreza e discriminação

23. Em 2009, estimava-se que o número de trabalhadores em situação de pobreza se situava entre 1,48 e 1,59 mil milhões em todo o mundo. Estes números reflectem um provável aumento no número de trabalhadores vulneráveis entre os 41,6 e os 109,5 milhões no período de 2008-2009. Mostram igualmente que a crise financeira e económica mundial poderá ter tido forte impacto em muitos milhões de mulheres e homens em todo o mundo. Antes da crise, a percentagem de trabalhadores, em situação de emprego, vulneráveis à pobreza, estava numa tendência decrescente em todas as regiões. Alguns dados disponíveis sugerem, que no período de 2007-2008, o número mundial de trabalhadores em empregos precários diminuiu, pela primeira vez, em cerca de 10,5 milhões de pessoas, passando a representar pouco menos de metade de todos os trabalhadores (49,5 %)¹⁹. Essa tendência pode estar agora a inverter-se.

24. Viver em situação de pobreza não se traduz apenas em baixos salários. Significa também um ciclo vicioso de menos saúde, capacidade de trabalho reduzida, más condições de trabalho e de vida, baixa produtividade e esperança de vida reduzida. Quando associados à iliteracia, à fome, ao trabalho infantil e à maternidade e paternidade precoces, os efeitos nefastos da pobreza podem transmitir-se de pais para filhos. A nível mundial, este fenómeno parece afectar certos grupos de forma desproporcionada. Nalguns países, as mulheres registam níveis mais elevados de pobreza²⁰ e as famílias a cargo de mulheres têm maior probabilidade de serem pobres. Do mesmo modo, os povos indígenas, os grupos tribais e as pessoas de ascendência africana estão também sobrerrepresentados entre os pobres. A população mundial de povos indígenas, por exemplo, ronda os 300 a 370 milhões. Representam 15 % das populações pobres de todo o mundo e cerca de um terço dos 900 milhões de pessoas extremamente pobres das regiões rurais.²¹ Na Ásia Meridional, as comunidades

Dalit registam igualmente níveis dramaticamente elevados de pobreza. Na Índia, a taxa de pobreza dos Dalit (65,8 %) é quase o dobro da taxa do resto da população (33,3 %).²²

25. O impacto desproporcionado da pobreza nestes grupos não é uma mera coincidência. Tem origem na discriminação estrutural baseada num factor ou num conjunto de factores, como o sexo, a raça, a cor, a origem étnica ou a religião.²³ Esta situação decorre muitas vezes da exclusão social e de formas de exploração como o trabalho forçado ou o trabalho infantil nas suas piores formas. A discriminação no emprego e na profissão constitui um factor crucial que causa e exacerba a pobreza. Não só a discriminação pode contribuir para uma diminuição substancial dos salários e outros rendimentos, como também as pessoas que a sofrem registam muitas vezes níveis de participação e taxas de emprego mais baixos. Quando empregadas, os baixos rendimentos resultantes da discriminação salarial e da segregação profissional em actividades de fraca remuneração impedem as pessoas de procurarem uma saída da pobreza. A discriminação no emprego e na profissão pode também contribuir para a pobreza, a longo prazo, ao limitar o acesso a bens e serviços.

26. A crise tem resultado em graves perdas de emprego nas economias de altos rendimentos. No início de 2010, eram ainda necessários 14 milhões de postos de trabalho para que o emprego recuperasse os níveis que tinha antes da crise.²⁴ Simultaneamente, números cada vez maiores de trabalhadores manifestam o desejo de emigrar por motivos laborais. No caso da Irlanda, por exemplo, prevê-se que 100 000 pessoas irão deixar o país ao longo dos próximos quatro anos.²⁵ As pessoas com deficiência têm deparado com menos oportunidades de emprego. No Japão, por exemplo, o número de trabalhadores com deficiência que foram despedidos registou um aumento trimestral durante cinco meses consecutivos entre Novembro de 2008 e Março de 2009.²⁶

19. BIT: *Tendências mundiais de emprego* (Genebra, Janeiro de 2010), p. 18.

20. A simples desagregação dos casos de pobreza por sexo é susceptível de fazer subestimar as diferenças salariais entre os dois sexos em situação de pobreza, na medida em que as mulheres pobres poderão igualmente situar-se em certos aglomerados familiares que não são pobres. Em segundo lugar, a diferença salarial entre os dois sexos em situação de pobreza poderá parecer maior nalguns países, que registam uma maior proporção de famílias em que as mulheres estão sobrerrepresentadas.

21. Fundo Internacional de Desenvolvimento Agrícola: *Ficha Técnica* de 2007, p. 1.

22. S. Alkire e M. E. Santos: *Acute multidimensional poverty: A new index for developing countries*, OPHI Working Paper No. 38 (Oxford, OPHI, Julho de 2010), p. 127.

23. BIT: *Working out of poverty* (Vencer a Pobreza pelo Trabalho), Relatório do Director-Geral, Conferência Internacional do Trabalho, 91.ª Sessão, Genebra, 2003, p. 34.

24. Instituto Internacional de Estudos do Trabalho: *World of work report 2010: From one crisis to the next?* (BIT, Genebra, 2010), p. 3.

25. M. Savage: «Economic crash to drive 100,000 out of Ireland», in *The Independent*, 18 Nov. 2010.

26. Ministério da Saúde, do Trabalho e da Segurança Social: *Employment measures in post-financial crisis Japan*, Julho de 2009, p. 30.

27. As já terríveis perspectivas do mercado de trabalho para os trabalhadores jovens, parecem ter piorado em consequência da crise. Em finais de 2009, registavam-se 81 milhões de jovens desempregados em todo o mundo e o registo do aumento anual do desemprego de jovens era de 1 %, em comparação com uma alteração de 0,5 % na taxa de desempregados adultos entre 2008 e 2009.²⁷ Os jovens de ambos os sexos têm sido gravemente afectados desde o início da crise, e se ocorrerem padrões semelhantes aos de recessões anteriores, poderá levar cerca de 11 anos até que o emprego juvenil regresse aos níveis anteriores à recessão.²⁸ Os jovens desempregados que se defrontam com o ambiente da crise poderão perder a esperança de arranjar emprego e desligar-se do mercado de trabalho, deixando atrás de si o legado de uma «geração perdida».²⁹

28. O impacto da discriminação salarial na pobreza foi demonstrado e quantificado por diversos estudos recentes. Em 2008, um desses estudos³⁰ analisou os efeitos da discriminação de género na pobreza no Brasil entre 1992 e 2001, utilizando dados obtidos através do Inquérito Nacional às Famílias.³¹ Os resultados mostraram que sempre que é eliminada a discriminação com base no sexo, a percentagem de pessoas em situação de pobreza tende a diminuir, em média, 10 %. Os resultados eram ainda mais notórios nos segmentos mais vulneráveis da população, como nos membros de agregados familiares a cargo de mulheres negras, sem um contrato formal de emprego ou não sindicalizadas. Outros estudos efectuados em países desenvolvidos chegaram a conclusões semelhantes. Por exemplo, um estudo da União Europeia³² mostra que, apesar das taxas de emprego muito baixas das mulheres que vivem em agregados familiares de baixos rendimentos, a eliminação da discriminação salarial das mulheres trabalhadoras reduziria substancialmente a pobreza na maior parte dos países da União Europeia. Esse impacto variava muito através da UE, sendo maior no caso dos países com os mais elevados níveis de discriminação salarial (em que cerca de 10 % das pessoas em situação

de pobreza seriam ajudadas a sair dessa situação) e menor nos países com os mais baixos níveis de discriminação salarial (em que apenas entre 2 a 4 % das pessoas em situação de pobreza ultrapassariam o limiar de pobreza). No entanto, o estudo salientava que o impacto da discriminação salarial na pobreza é decisivo em todos os países da União para as trabalhadoras remuneradas e os membros dos seus agregados familiares.

29. Há uma ligação essencial entre erradicação da pobreza, emprego e igualdade. Este facto reflecte-se na aceitação, lenta mas progressiva, da necessidade de repensar as estratégias de redução da pobreza e de passar de uma abordagem unidimensional, baseada nos níveis de rendimento, para uma estratégia multidimensional, que aborde com eficácia as causas subjacentes à pobreza elevada e persistente e à insegurança económica. Alguns países começaram a alinhar as suas políticas geradoras de rendimento nas regiões pobres com as políticas sociais. Mas essas políticas poderão, mesmo assim, não ser eficazes na redução da pobreza, se não tiverem em consideração os efeitos da discriminação no emprego e na profissão. Em muitos países em desenvolvimento, os programas de transferências, que têm como alvo as camadas pobres, são concebidos para proporcionar apoio ao rendimento, na condição de manter as crianças na escola e/ou as mães e as crianças fazerem visitas aos centros de saúde. Contudo, essas medidas podem ter um impacto limitado na redução da pobreza, se não abordarem, simultaneamente, os factores determinantes da vulnerabilidade económica, incluindo a discriminação com base no sexo, na raça e na origem étnica, que mantém os salários a um baixo nível.³³

Reagir à crise

30. Uma recuperação com altas taxas de emprego, com políticas macro e microeconómicas de apoio ao crescimento e ao emprego, é essencial no contexto actual. Contudo, os esforços no combate à

27. BIT: *Global employment trends for youth* (Tendências mundiais do emprego juvenil), Agosto de 2010, pp. 1,4,5.

28. Instituto Internacional de Estudos do Trabalho: *World of work report 2010*, op. cit., p. 2.

29. BIT: *Global employment trends for youth* (Tendências mundiais do emprego juvenil), op. cit., p. 1.

30. R. C. Santos Simão, S. E. Monsueto: «Impactos de la discriminación por género sobre la pobreza brasileña», Revista CEPAL 95, Agosto 2008, p.141.

31. Em estudos deste tipo, a metodologia baseia-se numa estimativa da distribuição contrafactual do rendimento *per capita* das famílias com base num cenário hipotético, em que o mercado de trabalho pague salários iguais a mulheres e homens em função das suas qualificações.

32. C. Gradín, C. del Río, O. Cantó: «Gender wage discrimination and poverty in the EU», in *Feminist Economics*, 12 de Maio de 2010, p. 100.

33. Nações Unidas: *Retooling global development*, Inquérito Mundial Económico e Social 2010, Departamento de Assuntos Económicos e Sociais da ONU, 2010, p. 36.

discriminação poderão de forma demasiado fácil ser minados por medidas de curto prazo tomadas para atenuar os difíceis problemas orçamentais. As leis e políticas contra a discriminação, as instituições e o compromisso político a favor da igualdade, foram conquistados arduamente ao longo de várias décadas, pelo que se deve ter o cuidado de as proteger. As experiências do século passado deveriam ter-nos dado ensinamentos.

31. Em Junho de 2009, a OIT adoptou o Pacto Global para o Emprego, como elemento central da sua resposta à crise. O Pacto salienta a necessidade de reforçar o apoio às mulheres e aos homens que são mais vulneráveis à discriminação, incluindo a juventude em risco, os trabalhadores com baixos salários, poucas qualificações, da economia informal e migrantes. Além disso, o Pacto apela aos países para que apliquem políticas que promovam as principais normas internacionais do trabalho, designadamente sobre igualdade de remuneração para trabalho de igual valor e eliminação da discriminação no emprego, a fim de reduzir a desigualdade de género e a discriminação no trabalho.³⁴ Estes objectivos foram apoiados publicamente pelos dirigentes do grupo G20 na Cimeira de Pittsburgh, em 2009, quando comprometeram as respectivas nações a adoptar os elementos essenciais do quadro geral do Pacto Global para o Emprego, com a intenção de fazerem progredir a dimensão social da globalização. Pediram também às instituições internacionais que tivessem em conta os objectivos do Pacto Global para o Emprego nas suas análises da crise e do pós-crise e nas actividades de elaboração de políticas.³⁵ Paralelamente, os ministros do trabalho do G20 sublinharam a importância de se seguirem as linhas de orientação do Pacto, para um crescimento mundial forte, sustentável e equilibrado.³⁶ A OIT está a cooperar activamente com vários países que têm reflectido o Pacto nos seus pacotes de estímulo e nas medidas de recuperação adoptadas.

Os pacotes de estímulo

32. Enquanto a crise teve como consequência aumentar a vulnerabilidade de muitos trabalhadores e trabalhadoras, as medidas de estímulo concebidas para conduzir à recuperação nem sempre contribuíram para corrigir as disparidades. Com o objectivo da recuperação económica em mente, muitos países concentraram os seus pacotes de estímulo em sectores que sofreram significativos prejuízos com a crise. Em muitos casos, eram sectores de emprego de predominância masculina. Embora as medidas de estímulo tenham tido o mérito de evitar uma crise mais profunda e de ajudar a dinamizar a economia, a priorização dada à resposta aos efeitos financeiros da crise fez com que os recursos nacionais nem sempre fossem distribuídos com relativa igualdade por todos os sectores do mercado de trabalho. As respostas poderão ter resultado na exclusão indirecta dos grupos vulneráveis dos benefícios das medidas de estímulo. Estes grupos incluem os jovens, as minorias étnicas e as mulheres, que estão frequentemente pouco representados nas indústrias visadas.

33. Na Alemanha, dois pacotes de recuperação da crise lançados pelo governo focaram sectores que incluíam 78 % de mão-de-obra masculina e 22 % de mão-de-obra feminina.³⁷ A indústria automóvel, a construção civil, as tecnologias laboratoriais e médicas e a mediação financeira são sectores dominados por mão-de-obra masculina que receberam um apoio financeiro significativo do Governo. Embora estes pacotes tenham sido bem sucedidos no apoio à mão-de-obra masculina nos sectores visados, atenuando a perda do emprego, um estudo de 2010 indicava que a falta de atenção dada aos sectores de mão-de-obra predominantemente feminina, sobretudo aos sectores dos serviços, implica riscos a longo prazo para o emprego das mulheres. Consequentemente, uma diminuição do emprego feminino permanece uma possibilidade a longo prazo, que poderá ser prejudicial para as economias nacionais, pois o emprego feminino no sector dos serviços estava a alimentar anteriormente o emprego nacional.

34. OIT: Recuperar da crise: Um Pacto Global para o Emprego, Conferência Internacional do Trabalho, 98.^a Sessão, Genebra, 2009, parágrafo 9, N.º 2.

35. *Declaração de Líderes*, Cimeira do G20 em Pittsburgh, 24–25 Set. 2009.

36. OIT: «El Salvador and Argentina adopt ILO Jobs Pact», Departamento de Integração de Políticas da OIT, 8 de Julho de 2010.

37. European Industrial Relations Observatory On-line: «Gender impact of recovery packages investigated», 2010, p. 1.

34. Nos Estados Unidos, o pacote de estímulo parece ter tido um impacto misto nos grupos vulneráveis da sociedade. Embora 10 % dos subsídios às infra-estruturas rurais tivessem de ser canalizados para distritos com pobreza persistente e o *Home Investments Partnership Program* no pacote de estímulo apelasse a uma distribuição equitativa dos recursos entre as comunidades urbanas e rurais, com uma atenção prioritária às regiões com graves problemas económicos, um relatório de 2009 da Universidade do Estado do Ohio refere que o financiamento substancial concedido a projectos de infra-estruturas poderá ter desfavorecido as minorias raciais e as mulheres. Os afro-americanos representam 13 % da população e as mulheres correspondem a metade, apesar disto, ocupam apenas, respectivamente, 6 e 9,4 % dos empregos no sector da construção.³⁸

35. A fim de proteger igualmente todos os segmentos da sociedade e evitar uma maior marginalização dos grupos vulneráveis, os governos nacionais devem assegurar que sejam tidos em conta os efeitos desproporcionados das medidas de estímulo, quando aplicadas, e que quaisquer efeitos desproporcionados das políticas lançadas sejam monitorizados e corrigidos, pondo assim termo às desigualdades económicas crescentes. Com o objectivo de estimular a criação de emprego e ultrapassar a crise, para além de apelar à reforma financeira e à criação de empregos sustentáveis através da promoção de uma ligação mais estreita entre os salários e os ganhos de produtividade nos países excedentários, o Instituto Internacional de Estudos do Trabalho salientava a necessidade de mais medidas que tenham por alvo grupos vulneráveis, como os jovens, e de uma protecção social orientada para o emprego.³⁹ O Relatório de 2010 do Instituto *Mundo do Trabalho* centra-se no Pacto Global para o Emprego, o qual apela aos governos nacionais para que desenvolvam sistemas de apoio ao rendimento, prevejam programas de desenvolvimento de qualificações e melhorem a aplicação dos direitos à não discriminação, para ajudar os grupos vulneráveis a recuperar da crise, e que evitem o aumento da pobreza e das dificuldades

sociais, estabilizando simultaneamente a economia e promovendo a empregabilidade.⁴⁰

Prevenir os efeitos nocivos da consolidação orçamental

36. No rescaldo da crise financeira, a atenção mundial tem-se concentrado cada vez mais na redução dos grandes défices orçamentais e da dívida pública em muitos países. No entanto, muitas vozes têm recomendado prudência na formulação das políticas de consolidação orçamental – definidas por aumentos de impostos e cortes na despesa do Estado –, dado que as medidas em causa podem pôr em risco os esforços de recuperação, impelir os países para recessões ainda mais profundas e exacerbar as desigualdades no trabalho.⁴¹ Um documento conjunto OIT-FMI, de 2010, advertia que forçar uma consolidação prematura poderia comprometer o crescimento macroeconómico e, subsequentemente, conduzir mesmo a défices e dívidas ainda maiores.⁴² Contudo, planos de consolidação orçamental foram já desencadeados em países com défices especialmente graves, incluindo a Grécia, a Letónia e a Ucrânia. A Comissão Consultiva Sindical junto da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE) estimou uma diferença total de recursos de 372 mil milhões de dólares americanos por ano entre 2012 e 2014, se os planos de redução do défice propostos pela OCDE aos seus Estados-Membros forem postos em prática.⁴³

37. Alguns grupos podem ser especialmente sensíveis à carga de efeitos das medidas de consolidação orçamental, dado que as políticas de austeridade podem, em muitos países, assumir a forma de cortes nos programas de protecção social, que apoiam os trabalhadores de baixos rendimentos no acesso ao emprego, bem como de cortes directos nos postos de trabalho. Na Irlanda, por exemplo, o Governo propôs uma série de medidas de austeridade, incluindo um corte de 3 mil milhões de euros na despesa, uma redução dos programas de serviço público e das prestações sociais, o aumento da contribuição dos estudantes para o ensino universitário

38. Ohio State University Kirwan Institute for the Study of Race and Ethnicity: *Preliminary report of the impact of the economic stimulus plan on communities of color*, actualização de 25 Fev. 2009, p. 1-2.

39. OIT: «Relatório sobre o mundo do trabalho 2010: segundo a OIT, a longa 'recessão nos mercados de trabalho' agrava o contexto social em muitos países», comunicado de imprensa, 30 Set. 2010.

40. OIT: *Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact*, op. cit., pp. 6-7.

41. Global Unions Group: *A financial transactions tax for job creation and development goals*, declaração da federação sindical mundial *Global Unions* aos Ministros das Finanças do G20 e Reuniões da Primavera em 2010 do FMI e do Banco Mundial, Washington, DC, 23-25 de Abril de 2010, p. 3-5.

42. OIT/FMI: *The challenges of growth, employment and social cohesion*, documento de trabalho para uma conferência conjunta OIT-FMI em cooperação com o gabinete do Primeiro Ministro da Noruega, 13 Set. 2010, p.8.

43. Global Unions Group: *A financial transactions tax for job creation and development goals*, op. cit., p. 4-5.

Caixa 1.1
Descrição das competências
dos órgãos especializados que
se ocupam da não discriminação

Actividade jurídica

- Recomendações sobre legislação e política de igualdade
- Poderes de investigação
- Assistência jurídica às vítimas de discriminação
- Decisão sobre queixas e serviços de resolução de conflitos

Actividade promocional

- Sensibilização e comunicação
- Cooperação com as partes interessadas (*stakeholders*)
- Desenvolvimento de capacidades institucionais
- Partilha de conhecimentos

e a introdução de uma reforma no sistema de pensões para os admitidos de novo na função pública, bem como uma redução dos seus salários.⁴⁴ A Confederação Internacional de Sindicatos (CIS) salientou igualmente que as condições impostas pelos acordos de financiamento do Fundo Monetário Internacional (FMI) na Letónia e Ucrânia estão a contribuir para a eliminação dos investimentos na educação e podem conduzir a uma «geração perdida» de jovens sem qualificações adequadas para o emprego.⁴⁵

38. É importante assegurar que as medidas de estímulo não terminem prematuramente e que os limiares fundamentais de protecção social, que garantem o acesso à saúde, educação, habitação e a um rendimento mínimo, estejam previstos em todos os países. Políticas de protecção social adequadas abrangem subsídios de desemprego, cuidados de saúde, cuidados a crianças e segurança de rendimento para grupos vulneráveis, como os mais velhos e as pessoas com deficiência. O documento conjunto OIT-FMI, acima referido, salientou a necessidade de as estratégias de redução do défice serem bem coordenadas e de partilharem com equidade os ónus e

benefícios do ajustamento, a fim de prevenirem um impacto desproporcionado das medidas de consolidação orçamental nas pessoas mais vulneráveis no mercado de trabalho.

Capacidade institucional para abordar a não discriminação

39. Uma lição retirada da crise é a de que a protecção institucional da não discriminação e da igualdade deve ser suficientemente forte para poder enfrentar a alteração das circunstâncias económicas e sociais. As políticas governamentais estão expostas a mudanças em resposta a flutuações económicas, expectativas e receios existentes ou supostas ameaças e promessas. Em tempos de crise, quando os receios predominam, é mais importante do que nunca ter instituições robustas, prontas a salvaguardar os direitos fundamentais e a igualdade.

40. As recentes declarações públicas de cortes e de medidas de austeridade nos orçamentos da administração do trabalho, dos serviços de inspecção e dos organismos especializados que se ocupam da não discriminação e da igualdade podem comprometer a capacidade destas instituições para abordar aquilo que pode correr o risco de estar entre as piores consequências sociais da crise económica: mais discriminação, mais desigualdade e cada vez maior instabilidade social e tensão na sociedade.

41. O papel destes organismos tem sido crescentemente reconhecido como indispensável à concretização de uma mudança efectiva e sustentável. Este reconhecimento tem tido como resultado o estabelecimento, expansão e reestruturação desses organismos nalguns países. Nos últimos quatro anos assistimos, por exemplo, à criação de novos serviços de provedoria na Letónia⁴⁶ e na Suécia,⁴⁷ bem como de novas comissões dos direitos humanos no Brasil⁴⁸ e no Reino Unido.⁴⁹

42. Os países têm adoptado diferentes vias ao definir a composição, as atribuições, a estruturas e as áreas abrangidas por esses organismos. De um modo geral, as competências dos organismos especializados dividem-se em duas áreas: jurídica e promocional. Embora as áreas específicas de acção de cada

44. National Recovery Plan 2011–2014, Stationary Office, Dublin, p. 11.

45. Global Unions Group, op. cit, p. 3–4.

46. Cf. *History of the institution of the Ombudsman of the Republic of Latvia*, disponível em: <http://www.tiesibsargs.lv/eng/ombudsman/history/>, consultada em 9 Nov. 2010.

47. Provedoria para a Igualdade (Suécia): «About the Equality Ombudsman», disponível em: <http://www.do.se/en/About-the-Equality-Ombudsman/>, consultada em 9 Nov. 2010.

48. Ministério do Trabalho e da Segurança Social, Brasil: Portaria Nº 219 de 7 de Maio de 2008.

49. Equinet Europe: «GB Equality and Human Rights Commission», Out. 2007.

Caixa 1.2
Parcerias a nível sectorial

O Centro para a Igualdade de Oportunidades e Luta contra o Racismo na Bélgica assinou um acordo anual com a Unidade de Futebol do Departamento Federal dos Assuntos Internos. O acordo centra-se na oposição ao racismo e à discriminação e na promoção da diversidade no futebol belga. Em 2007, tal como em anos anteriores, foram definidas várias acções concretas, tais como, a realização de campanhas de sensibilização, a definição de orientações e procedimentos claros contra os abusos verbais, a colaboração com os clubes de futebol e a elaboração de um DVD educativo e de um pacote de formação.

Em Itália, o Serviço Nacional contra a Discriminação Racial deu início a uma parceria com a Associação Italiana de Bancos (AIB) e organizou jornadas de estudo destinadas a promover a informação e sensibilização das pessoas que trabalham no sector bancário de crédito.

Na Irlanda, a Autoridade para a Igualdade desenvolveu uma parceria com o Departamento de Saúde e de Menores e com o Serviço Executivo da Saúde, a fim de disseminar informação sobre a aplicação da legislação para a igualdade neste sector e para identificar e promover iniciativas destinadas a desenvolver a prestação de serviços de saúde competentes em matéria de igualdade.

Fonte: Equinet Europe: Promoting Equality, Descrição das medidas positivas utilizadas pelos organismos nacionais para a igualdade, Relatório Equinet, 2008.

organismo variem muito de país para país, abrangem em geral duas ou mais das competências específicas enumeradas na caixa 1.1.

43. Na decisão sobre quais os caminhos mais eficazes para os organismos especializados abordarem a discriminação e promoverem a igualdade, as experiências anteriores e os ensinamentos delas retirados são instrutivos.⁵⁰ Um mandato claro e independente prepara o terreno para o seu funcionamento eficaz e confere-lhes credibilidade. Estes organismos devem dispor de uma sólida independência jurídica, financeira e operacional, a fim de poderem prestar assistência às vítimas de discriminação e investigar, reportar e abordar, de modo imparcial, a discriminação em todas as suas formas. Os procedimentos e mecanismos aplicáveis devem ser acessíveis a todas as potenciais vítimas. Além disso, o aumento constante do número de organismos para a igualdade que se ocupam de vários factores de discriminação, em vez de organismos separados que se ocupam de um único factor de discriminação, sugere que esta abordagem conduz a uma utilização mais eficaz dos recursos e conhecimentos especializados.

44. Na Suécia, por exemplo, o Provedor tem salientado que esta abordagem ampla permite que os recursos sejam utilizados para necessidades identificadas como prioritárias e que os especialistas com conhecimentos sobre factores múltiplos de discriminação os abordem de forma integrada.⁵¹ O Provedor vê igualmente nesta abordagem um caminho para lidar de forma eficaz com os casos de discriminação

múltipla, que corresponderam a 40 das 1 000 queixas recebidas nos primeiros seis meses de funcionamento deste organismo. A competência das instituições para a igualdade para lidar com casos de discriminação múltipla é de grande importância, e será desenvolvida mais adiante, na presente secção.

45. Os casos judiciais em matéria de discriminação podem corrigir situações específicas numa base individual, mas é igualmente necessário abordar as práticas discriminatórias generalizadas e estruturais. A experiência colhida no trabalho dos organismos especializados, que tratam da igualdade e da não discriminação, revela que uma estratégia combinando processos contenciosos com uma forte focalização na promoção da igualdade, através de uma variedade de medidas, pode aumentar a sua eficácia. Estas medidas de promoção da igualdade vão desde campanhas de sensibilização e actividades de formação até orientações práticas e estudos sobre como implementar a legislação sobre igualdade e não discriminação. Alguns destes organismos têm investido na cooperação com os parceiros sociais, a fim de alcançar maior impacto.

Monitorizar o impacto das políticas e medidas

46. A implementação das políticas e medidas anti-discriminação necessita de ser monitorizada e avaliada. Para esse efeito, deverão ser adoptados mecanismos de acompanhamento para avaliar o impacto das medidas adoptadas. Tais mecanismos foram recentemente criados na Argentina, Países Baixos,

50. Com base no relatório Equinet Promoting equality: *Overview of positive measures used by national equality bodies*, Set. 2008; e *Strategic role of equality bodies*, relatório Equinet, Dez. 2009.

51. Equinet Europe: «The Swedish Equality Ombudsman in the spotlight», Out. 2010.

África do Sul e Suécia. Na Argentina, o Instituto Nacional contra a Discriminação, a Xenofobia e o Racismo (INADI) estabeleceu, em 2008, um quadro organizacional, o Conselho Federal para as Políticas Públicas Anti-Discriminação, a fim de implementar, monitorizar e supervisionar o Plano Nacional contra a Discriminação.⁵² Na África do Sul, a Comissão para a Igualdade de Género⁵³ monitoriza e avalia as políticas para a igualdade de género, a fim de assegurar a conformidade com os padrões de igualdade.

47. Nos Países Baixos, a Comissão para a Igualdade de Tratamento, que tem vindo a seguir políticas de combate à discriminação, recebe queixas por discriminação, presta informação e orientação sobre o modo de resolver as questões e instituiu um mecanismo de seguimento para monitorizar os progressos alcançados. Os resultados deste processo indicam que 74 % das recomendações feitas por esta Comissão foram implementadas por alguma espécie de medidas. Oito por cento das medidas adoptadas eram de natureza individual, 39 % eram medidas estruturais e 27 % incluíam elementos de ambos os tipos.⁵⁴ Estes números indicam que, na maior parte dos casos, há uma necessidade maior de medidas estruturais, do que individuais.

48. Na Suécia, o Provedor para a Igualdade, para além de tomar decisões e mediar queixas, é responsável pela supervisão dos inquéritos às remunerações, actualmente incorporados na Lei sobre Discriminação, a fim de determinar se existem quaisquer diferenças salariais injustificadas entre homens e mulheres.⁵⁵ Como resultado dos inquéritos realizados, entre 2001 e 2008, foram efectuados ajustamentos de remunerações por 60 % dos empregadores inquiridos. Consequentemente, cerca de 5 800 trabalhadores (90 % dos quais mulheres) receberam um aumento de remuneração mensal de cerca de 100 euros. Além disso, um terço dos empregadores em causa tomaram medidas, tais como, desenvolvimento profissional de membros do pessoal, formação para gestores encarregados das remunerações e medidas de recrutamento para a colocação de mais mulheres em cargos de direcção ou chefia.

Medir a discriminação

49. Durante os últimos anos, foram desenvolvidos novos métodos para medir a discriminação, como os indicadores da OIT sobre trabalho digno e o quadro da União Europeia para avaliar os progressos alcançados na igualdade e não discriminação. Apesar destes progressos, os desafios persistem, dada a frequente indisponibilidade de dados e a falta de uma definição clara dos factores de discriminação a nível nacional.⁵⁶

50. Os indicadores sobre trabalho digno, desenvolvidos pela OIT em 2008, incluem os dois indicadores seguintes sobre a aplicação do princípio da «igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho»: (1) segregação profissional por sexo; e (2) proporção de mulheres no emprego em postos de gestão e direcção. Estes indicadores são baseados nas categorias estabelecidas pela Classificação Internacional Tipo das Profissões (ISCO-88).⁵⁷

51. O método desenvolvido para a UE distingue entre três tipos de indicadores: (a) indicadores para medição da discriminação, que servem para estabelecer e expor as desvantagens, diferenças, desigualdades e outras diferenciações que afectam as pessoas e/ou os grupos protegidos pela legislação anti-discriminação e/ou abrangidos por políticas para a igualdade; (b) indicadores para medição dos progressos com as políticas anti-discriminação, os quais identificam o grau de mobilização e de implementação das ferramentas legais e dos instrumentos das políticas públicas previstos nas leis anti-discriminação; e (c) indicadores para medição dos efeitos das políticas anti-discriminação, que servem para avaliar até que ponto estas políticas podem combater de forma efectiva e eficaz as desvantagens e desigualdades que afectam as pessoas e/ou os grupos protegidos pela legislação anti-discriminação e/ou abrangidos por políticas de igualdade.⁵⁸

52. Neste domínio, foram reconhecidas boas práticas na recolha de dados em países como a Áustria, onde o Organismo para a Igualdade de Tratamento exige às entidades privadas e públicas a comunicação

52. Instituto Nacional contra a Discriminação, a Xenofobia e o Racismo (INADI), Argentina: Informações sobre o Conselho Federal disponíveis no sítio Web do INADI.

53. Cf. *Functions of the CGE*, disponível em <http://www.cge.org.za/>.

54. Comissão para a Igualdade de Tratamento (CGB), Países Baixos: Relatório anual de 2009, p. 13-14.

55. Provedoria para a Igualdade, Suécia: *Pay Surveys - Provisions and outcomes*, Série DO I1 ENG, 2009, p. 13.

56. A falta de uma definição clara dos factores de discriminação é especialmente problemática quando tenham de ser feitas comparações entre países.

57. OIT: *Revised Office proposal for the measurement of decent work based on guidance received at the TME on the measurement of decent work*, Departamento de Integração de Políticas, 14 Out. 2009, p. 2.

58. Comissão Europeia (DG Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades): *The fight against discrimination and the promotion of equality: How to measure progress done*, Luxemburgo, Mar. 2008, pp. 8-9.

Caixa 1.3
A recolha de «dados sensíveis»

Um estudo promovido pela Comissão Europeia sobre a recolha de dados sensíveis (origem étnica, religião ou crença, deficiência ou orientação sexual) concluiu que, ao contrário do que se crê comumente, a legislação internacional, europeia e nacional sobre protecção da privacidade e de dados não proíbe categoricamente a recolha de dados relativos à discriminação. O estudo fez notar que as leis de protecção de dados abrangem a informação de carácter pessoal e que os dados estatísticos apenas permitem informação consolidada e anónima sobre certos grupos populacionais. Quando os dados passam a ser anónimos, ou seja, quando são fornecidos de forma agregada, não constituem em regra dados pessoais e, por conseguinte, não são abrangidos pelas leis de protecção de dados.

Nos Países Baixos, por exemplo, é permitido o tratamento de dados relativos à origem racial ou étnica, mesmo sem o consentimento da pessoa, desde que a lei preveja que o tratamento desses dados é necessário para fins de reparação das desigualdades existentes, que a identificação das pessoas em causa é baseada em critérios objectivos e que tais pessoas não tenham indicado, por escrito, qualquer objecção a esse tratamento. Outros países, como a Áustria, a Dinamarca, a Hungria e a Suécia, permitem expressamente o tratamento de dados sensíveis para efeitos estatísticos e científicos, embora o tratamento de dados para esses efeitos exija uma autorização prévia do organismo nacional de protecção de dados.

Fonte: T. Makkonen., *Measuring Discrimination. Data Collection and EU Equality Law*, Comissão Europeia, Direcção-Geral de Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades, Unidade G2, 2007.

de casos para publicação, ou a Finlândia, que desenvolveu diversos projectos de recolha de dados ao abrigo do Programa Comunitário de Acção para o Combate à Discriminação.⁵⁹

53. A metodologia da «realização de testes da situação», seguida pela OIT, tem sido utilizada em mais de dez países da Europa e da América do Norte, a fim de avaliar a dimensão e a natureza da discriminação efectivamente verificada no acesso ao emprego. É citada como uma medida largamente utilizada para medir o comportamento real dos mercados de trabalho e pode ser considerada para utilização mais ampla na União Europeia. Esta abordagem consiste em seleccionar pares de candidatos igualmente qualificados, diferindo apenas na situação migrante ou étnica, para se candidatarem a um emprego, medindo depois a diferença nos resultados obtidos numa ampla amostra estatisticamente significativa. A utilidade e eficácia deste método reside no facto de que mede o comportamento real mais do que os resultados, que não podem determinar se as diferenças se devem a discriminação ou a outros factores, e difere dos inquéritos às atitudes e opiniões, que são influenciados por factores subjectivos.

54. Se as estatísticas forem escassas, fracas ou pouco fiáveis, a dimensão das práticas discriminatórias permanecerá, largamente, desconhecida. É

essencial que os governos se comprometam a disponibilizar os recursos humanos, técnicos e financeiros necessários para melhorar a recolha de dados a nível nacional. Este importante e complexo primeiro passo contribuirá significativamente para a identificação do problema e, desse modo, das medidas necessárias para o superar.

Desenvolvimentos recentes no plano jurídico

Ratificação das Convenções fundamentais

55. Os níveis de ratificação das convenções fundamentais da OIT em matéria de igualdade, ou seja, das Convenções (Nºs 100 e 111), têm continuado a aumentar. Desde 2006, o Montenegro, a Namíbia, a República Democrática Popular do Laos, Samoa e Vanuatu ratificaram a Convenção (Nº 100), enquanto a China, o Montenegro, Quiribati, a República Democrática Popular do Laos, Samoa e Vanuatu ratificaram a Convenção (Nº 111), elevando assim o número de ratificações para 168 e 169 respectivamente, num total de 183 Estados que são membros da OIT. Este facto coloca as duas Convenções contra a discriminação entre as cinco convenções da OIT mais ratificadas. A ratificação universal

59. Comissão Europeia (DG Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades): *Multiple Discrimination*, relatório sobre a actividade desenvolvida pelo Grupo de Peritos Governamentais para a Não Discriminação 2008/2009, p. 7.

não é um objectivo distante, revelando-se, pelo contrário, viável.

56. Os Estados-Membros da OIT que ainda não ratificaram a Convenção (Nº 111) são o Brunei, os Estados Unidos, as Ilhas Marshall, as Ilhas Salomão, o Japão, a Malásia, as Maldivas, Mianmar, Omã, Singapura, o Suriname, a Tailândia, Timor-Leste e Tuvalu. A Convenção (Nº 100) não foi ratificada pelo Barém, Brunei, Estados Unidos, Ilhas Marshall, Ilhas Salomão, Kuwait, Libéria, Maldivas, Mianmar, Omã, Qatar, Somália, Suriname, Timor-Leste e Tuvalu.

Tendências legislativas

57. Durante os últimos quatro anos, o quadro global das medidas legislativas de protecção do direito fundamental à não discriminação tem sido marcado não só por progressos, mas também por lacunas persistentes. A Parte II do presente relatório mostra que os progressos foram marcados especialmente pela adopção, em muitos países, de novas disposições legais, ou de disposições legais revistas, tendo como objectivo a não discriminação e a igualdade. Em relação ao impulso da nova legislação, duas tendências principais são evidentes: a legislação sobre igualdade e não discriminação abrange um conjunto cada vez maior de factores de discriminação; e proporciona uma protecção mais abrangente no emprego e profissão. Estas duas tendências sugerem um maior reconhecimento, a nível nacional, da importância de uma resposta mais eficaz às realidades em mutação e complexas da discriminação através de medidas legislativas.

58. A Malásia e o Botswana incluíram recentemente nas respectivas Constituições o sexo como um dos fundamentos proibidos de discriminação. Estes países juntam-se, assim, à longa lista de países cuja Constituição consagra a igualdade e a não discriminação com base no sexo. Mais numerosas têm sido as novas disposições em matéria de trabalho que proíbem a discriminação com base em vários factores. Na Bélgica, por exemplo, no seguimento da Lei Geral Anti-discriminação de 2007, a legislação inclui actualmente todos os factores enumerados pela Convenção (Nº 111). Em Macau, China, a Lei do Trabalho de 2008 prevê iguais direitos e deveres para todos os trabalhadores ou candidatos a emprego. Esta Lei proíbe igualmente a discriminação com base noutros factores, como a orientação sexual, a idade, o estado civil, a língua, a participação numa associação, a educação ou a situação económica. No Montenegro, após a alteração de 2008 à Lei do

Trabalho, é proibida a discriminação com base nos seguintes novos factores: língua, idade, gravidez, estado de saúde, estado civil, responsabilidades familiares e orientação sexual. Na República da Coreia, a Lei de 2008 sobre Proibição da Discriminação em função da Idade no Emprego e sobre a Promoção do Emprego dos Mais velhos proibiu oficialmente a discriminação com base na idade.

59. Outros países têm incluído a proibição da discriminação em função de novos factores em legislação mais genérica sobre igualdade e não discriminação. Na Albânia, a Lei de 2010 sobre Protecção da Discriminação, também aplicável ao emprego, abrange uma lista de 24 factores de discriminação, incluindo a gravidez e a situação familiar ou conjugal, e impõe aos empregadores a obrigação de «implementar, salvaguardar e promover o princípio da igualdade e a proibição de todo o tipo de discriminação». Na Suécia, a Lei Anti-discriminação, de 2008, tem por objectivo combater a discriminação e promover a igualdade de direitos e de oportunidades sem distinção de sexo, origem étnica, religião ou outra crença, deficiência, orientação sexual ou idade. Na Eslováquia, a Alteração de 2008 à Lei Anti-discriminação prevê, nomeadamente, a adopção de medidas compensatórias no domínio do emprego e da profissão, a fim de eliminar situações de desvantagem social e económica decorrentes da idade ou da deficiência.

60. Em quase todos os países, a raça e o sexo continuam a ser os dois factores de discriminação expressamente contemplados na legislação sobre igualdade e não discriminação. Menos progressos têm sido registados no que toca à referência explícita a outros factores enumerados na Convenção (Nº 111), como a ascendência nacional, a origem social e a opinião política. Em contrapartida, têm sido feitos rápidos progressos na adopção de disposições legais proibindo a discriminação com base na deficiência ou na idade, que não são abordadas na Convenção. É importante salientar que a adopção cada vez mais frequente de legislação sobre igualdade e não discriminação, cobrindo vários factores de discriminação, oferece a possibilidade de abordar casos de discriminação múltipla.

61. O Comité de Peritos sobre a Aplicação das Convenções e Recomendações tem considerado que, na maioria dos casos, é necessária legislação abrangente para assegurar a efectiva aplicação do direito à igualdade de tratamento no emprego e na profissão para todos. Este tipo de legislação é hoje mais comum na União Europeia, em resultado da transposição das directivas comunitárias sobre igualdade para a legislação nacional. Legislação semelhante

Caixa 1.4
Medir o trabalho de igual valor

Para determinar se dois empregos que diferem no conteúdo têm valor igual, é necessário um método de comparação. Os métodos de avaliação de postos de trabalho são ferramentas que ajudam a estabelecer o valor relativo dos diferentes postos de trabalho e determinar assim se a remuneração correspondente é justa. O processo de desenvolver os métodos de avaliação dos postos de trabalho e a forma como se aplicam são tão importantes quanto os conteúdos técnicos desses métodos. Podem surgir, em qualquer fase da sua concepção e utilização, preconceitos involuntários de género. Em 2008, a OIT publicou um guia passo a passo sobre a realização de avaliações de postos de trabalho sem enviesamento de género, explicando os passos necessários para uma avaliação objectiva e justa dos postos de trabalho, isenta de preconceitos de género, incluindo a seguinte sequência de operações:

- desenvolver uma grelha de ponderação sem enviesamento de género;
- atribuir pontos aos postos de trabalho com base em níveis de subfactores e identificar os postos de trabalho do mesmo valor;
- calcular o total de pontos atribuídos a cada posto de trabalho;
- agrupar os postos de trabalho em intervalos pontuais.

Source: ILO: *Promoting equity – Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide* (Geneva, 2008).

tem também sido adoptada num número crescente de países de outras regiões, incluindo Moçambique, Montenegro, República Unida da Tanzânia, Quénia e Sérvia. Especialmente exaustiva é a Lei do Emprego aprovada no Quénia em 2007. Por força desta Lei é proibida a discriminação directa e indirecta em todos os estádios do emprego e em todos os factores enumerados na Convenção (Nº 111), e cabe ao empregador o ónus da prova em caso de alegada discriminação. É também exigido que os empregadores com mais de 20 trabalhadores adoptem e implementem uma declaração de política sobre assédio sexual. A Lei atribui expressamente responsabilidades de supervisão às autoridades nacionais competentes em matéria de igualdade e não discriminação.

Desafios que permanecem

62. Vários países não adoptaram ainda disposições legais que proibam todas as formas reconhecidas de discriminação sexual. Em muitos, a legislação não proíbe o assédio sexual e faltam também disposições que assegurem a igualdade de remuneração entre mulheres e homens por trabalho de igual valor, um direito consagrado na Convenção (Nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951. Embora esta Convenção tenha sido amplamente ratificada, o Comité de Peritos observou, em 2006, que, na sua maioria, os países que ratificaram a Convenção (Nº 100) não tinham reflectido na sua legislação plenamente o princípio da «igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor». Em certos países, a legislação nacional continua a referir-se apenas a remuneração igual para trabalho igual.

Alguns países introduziram o princípio da «igualdade de remuneração por trabalho de igual valor» na sua legislação, mas posteriormente estreitaram o âmbito da noção de «trabalho de igual valor» para significar apenas «trabalho igual». Além disso, a definição de «remuneração» nas leis nacionais nem sempre abrange todas as formas de retribuição do trabalho, incluindo os salários e todos os outros benefícios.

63. Recentemente, diversos países puseram em prática a Convenção (Nº 100) na respectiva legislação nacional. O Equador e a Bolívia promulgaram novas Constituições, em 2008 e 2009, respectivamente, incluindo expressamente o direito à «igualdade de remuneração por trabalho de igual valor». Recentemente, as leis do trabalho do Quénia e da Roménia deram igualmente plena expressão legislativa a esse direito.

64. Em muitos países, certas categorias de trabalhadores continuam a estar excluídas da protecção legal em matéria de igualdade e não discriminação no emprego. Constituem exemplos disto os trabalhadores ocasionais, os trabalhadores do serviço doméstico ou os trabalhadores do sector agrícola e das zonas francas de exportação, que são frequentemente excluídos da aplicação concreta das leis do trabalho e, por conseguinte, das disposições anti-discriminação dessas leis.

65. As disposições que mantêm o ónus da prova no queixoso nos casos de discriminação limitam a eficácia da protecção nos procedimentos judiciais e a possibilidade de procurar reparação pelos danos causados. Devido às dificuldades de prova da discriminação em tribunal, alguns países têm deslocado o ónus da prova para o empregador. Esta mudança

é uma exigência da Directiva 2000/78/CE do Conselho, que a maior parte dos Estados-Membros da UE já transpuseram para a lei e a prática nacionais. Contudo, em muitos outros países, esta disposição da maior importância ainda não foi introduzida ou aplica-se apenas a certos factores de discriminação.

66. Nalguns países conseguir que um caso de discriminação seja submetido a um tribunal é muito difícil, senão mesmo impossível, devido a procedimentos inadequados previstos para a apresentação de queixas. Especialmente prejudicial ao bom desenrolar dos processos judiciais em matéria de discriminação é, em muitos países, a existência de exigências irrealistas em termos de apresentação de provas credíveis, o que tem levado alguns a fazer impender o ónus da prova sobre o empregador, como já referimos.

67. As vítimas de discriminação podem ser dissuadidas de fazer valer os seus direitos nos tribunais, por receio de retaliações, ou por causa da deficiente legislação, da falta de confiança nas decisões judiciais ou da complexidade processual. No entanto, nada pode substituir o papel dos tribunais na aplicação da lei. Mesmo quando existem disposições legais que protegem as pessoas de actos de retaliação, os requisitos em matéria de prova são frequentemente bastante exigentes, e há evidências de que a retaliação é ainda comum em litígios com fundamento em discriminação.⁶⁰ Intentar uma acção em tribunal por discriminação poderá parecer supérfluo em países em que os processos judiciais são onerosos e lentos e em que as reparações são incertas.

68. Apesar disso, acções por discriminação bem sucedidas, embora escassas, podem constituir um meio importante para mudanças mais amplas, desde que suficientemente publicitadas. Com efeito, muitas das eventuais vantagens de desencadear acções por discriminação são colectivas, embora muitos dos custos com o seu prosseguimento sejam individuais.⁶¹

Discriminação com base em múltiplos factores

69. Actualmente, é dada uma atenção crescente à importância de ter em conta e encontrar soluções para a discriminação múltipla no mercado de trabalho.⁶² Grupos como os das mulheres com deficiência, das mulheres indígenas e dos jovens de grupos raciais ou religiosos minoritários têm-se manifestado

cada vez mais sobre as suas experiências de desvantagem e exclusão e sobre o modo como são afectados pelas múltiplas dimensões da sua identidade.

70. O debate sobre a discriminação múltipla tem vindo a evoluir à medida que são publicados mais estudos. Estes estudos mostram que as pessoas que sofrem discriminação por mais do que um factor registam os níveis mais elevados de desemprego e estão concentradas sobretudo em empregos precários e de baixos salários.

71. 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 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).⁶³

Como abordar a discriminação múltipla

72. Dois desenvolvimentos chave recentes no direito internacional em matéria de direitos humanos reflectem a atenção crescente que é dada à discriminação múltipla. A Convenção de 2006 sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, nos seus artigos 6.º, 7.º e 24.º, reconhece expressamente a discriminação múltipla enfrentada por mulheres e meninas com deficiência e as necessidades especiais das crianças com deficiência, especialmente em termos de acesso à educação. Para além disto, a Declaração das Nações Unidas de 2007 sobre os Direitos dos Povos Indígenas, no N.º 2 do artigo 21.º, apela aos Estados para que concedam especial atenção aos «direitos e às necessidades especiais dos mais velhos, mulheres, jovens, crianças e com deficiência indígenas.»

73. A tendência positiva para atribuir a responsabilidade pela abordagem dos diferentes factores de discriminação a um único organismo torna possível tratar a discriminação com base em factores associados. Esta solução cria igualmente economias de escala e permite uma utilização optimizada dos limitados conhecimentos especializados e recursos. No

60. OCDE: *Ending job discrimination*, Policy Brief, Julho 2008, p. 5.

61. *Ibid.*, p. 6

62. Para os fins do presente relatório, discriminação múltipla significa discriminação em função de diferentes factores.

63. Cf. S. Allegretto, A. Amerikaner e S. Pitts: *Data brief: Black employment and unemployment in June 2010* (UC Berkeley Labor Center, 2 de Julho de 2010).

entanto, importa assegurar que essa integração administrativa não é apenas um simples pretexto para efectuar cortes orçamentais que resultem em menor visibilidade e menor acessibilidade.

74. A abordagem predominante nos tribunais continua a focalizar-se na discriminação com base num só factor. Esta tendência é explicada em parte pelo facto de os processos institucionais e de obtenção de prova para a procura de uma reparação legal continuarem a ser estruturados com base em factores individuais de discriminação, mesmo quando a lei abrange a protecção contra a discriminação em mais do que um factor.⁶⁴ Outros obstáculos significativos à abordagem de casos de discriminação múltipla nos tribunais resultam da falta de sensibilização e de compreensão da discriminação múltipla, uma situação estreitamente associada à escassez quer de dados quantitativos e qualitativos, quer de estudos sobre o tema.

75. Têm sido feitos progressos animadores através da adopção de medidas proactivas, como a acção positiva, políticas para a equidade no emprego ou actividades de sensibilização, bem como programas de formação susceptíveis de lidar com factores

associados de discriminação. Na Lituânia, por exemplo, o Programa Nacional Anti-discriminação de 2009-2011 inclui planos para a realização de estudos, monografias e relatórios, nomeadamente sobre discriminação múltipla.⁶⁵ Nos Países Baixos, vários projectos abordam a intersecção de diversos factores de discriminação, em especial o sexo e a origem étnica, tais como «Thousand and One Strengths: Women and Voluntary Participation», que incentiva a emancipação, a participação e integração.⁶⁶ Na Zâmbia, a Comissão para o Empoderamento Económico dos Cidadãos (CEEC)⁶⁷ procura promover o empoderamento económico dos cidadãos cujo acesso aos recursos económicos e capacidade de desenvolvimento tem sido limitado em virtude de diversos factores, incluindo a idade, o sexo, a situação de VIH e a deficiência. Outras iniciativas incluem campanhas e formação a fim de aumentar a sensibilização para a existência de discriminação múltipla na Áustria, República Checa e Suécia.

64. Cf. S. Hannett: «Equality at the intersections: The legislative and judicial failure to tackle multiple discrimination», in *Oxford Journal of Legal Studies*, (2003, Vol. 23, No.1), p. 65-86. No que se refere às limitações nas salvaguardas jurídicas, o autor cita as diferentes formas de protecção face à igualdade de salário, que se limitam muitas vezes a desigualdades baseadas no sexo. Cf. também K.

Abrams: «Title VII and the complex female subject», in *Michigan Law Review* (1994, Vol. 92, No. 8), pp.2479-2540.

65. Comissão Europeia (DG Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades): *Multiple Discrimination*, op cit., p. 7.

66. Ibid., p. 9.

67. Para mais dados sobre estas actividades, consultar o sítio web da CEEC <http://www.ceec.org.zm/>.





Parte II

Dos princípios à prática

76. A presente secção descreve as tendências e desenvolvimentos recentes no que respeita aos diferentes factores de discriminação. Alguns destes factores encontram-se expressamente previstos na Convenção (Nº 111) e outros estão abrangidos por outros instrumentos da OIT. São poucos os que estão fora do âmbito de qualquer convenção da OIT. Nesta secção analisa-se o papel fundamental dos governos na demonstração de empenhamento político e na criação de um clima propício à eliminação da discriminação e a acção desenvolvida pelas organizações de empregadores e de trabalhadores e por outras partes interessadas (*stakeholders*). Examinam-se igualmente os quadros legais e as políticas contra práticas discriminatórias e os desafios colocados à luz da recente crise económica mundial.

Discriminação com base no sexo

77. As mulheres continuam a ser vítimas de discriminação em quase todos os aspectos do emprego, incluindo os empregos a que têm acesso, a sua remuneração, regalias e condições de trabalho, e o seu acesso a postos de decisão. Estudos têm revelado que, não obstante as iniciativas legislativas e as políticas adoptadas, as diferenças de retribuição entre homens e mulheres, a segregação profissional e vertical, as dificuldades em conciliar o trabalho com a vida familiar, a concentração desproporcionada de mulheres no trabalho a tempo parcial, informal e precário, o assédio sexual e a discriminação com base na maternidade ou no estado civil continuam a ser uma realidade. Em muitos casos, o acesso das mulheres

Caixa 2.1 A discriminação começa na infância

Não abordar as desigualdades na educação alimenta um sistema social de relações desequilibradas em que a discriminação é possível. O facto de ter nascido num determinado local ou de pertencer a um grupo desfavorecido pode comprometer o direito humano fundamental da criança à educação assente na igualdade de oportunidades. Em muitas regiões, os grupos desfavorecidos continuam a ser sistematicamente excluídos do acesso à educação ou a enfrentar dificuldades acrescidas neste acesso. Destes grupos fazem parte as meninas, as crianças que pertencem a uma minoria étnica ou linguística, as crianças com VIH/SIDA, os órfãos da SIDA, as crianças de famílias migrantes, as crianças trabalhadoras, as crianças que vivem em zonas rurais e em bairros urbanos degradados e as crianças vítimas de conflitos armados.

A adopção de políticas de educação inclusivas e direccionadas, que proporcionem a estes grupos desfavorecidos acesso a ambientes de aprendizagem de elevada qualidade, são meios poderosos de construção de sociedades inclusivas e livres do flagelo da discriminação. Os sistemas de ensino desempenham também um papel na educação contra a discriminação. Ensinar valores sociais de respeito, aceitação, tolerância e paz devem estar no centro de uma estratégia abrangente que vise combater a discriminação numa fase precoce da vida das pessoas.

Caixa 2.2 Programa «Female Future»

Em 2003, a Noruega aprovou uma lei que exigia que, até Julho de 2005, nos conselhos de administração de todas as empresas públicas de responsabilidade limitada, pelo menos 40 % dos membros fossem mulheres. Na sequência desta lei, a Confederação das Empresas Norueguesas (NHO) realizou um inquérito às empresas e constatou que, embora 84 % fossem claramente a favor do aumento da representação das mulheres nos quadros de direcção nos conselhos de administração, estas mesmas empresas consideravam que havia um escasso número de mulheres que se candidatavam a posições de liderança.

Não obstante o seu cepticismo inicial, a NHO lançou um programa, denominado «Female Future», que tem sido muito elogiado a nível internacional. Trata-se de um programa, fora do comum, de formação e de trabalho em rede, com a duração de 18 meses, que visa identificar, na mão-de-obra norueguesa, mulheres talentosas e acelerar o seu acesso a cargos de liderança. De acordo com a estratégia seguida pelo *Female Future*, “de pescar pérolas”, as empresas membros da NHO nomeiam, no mínimo, três candidatas a formação complementar e apoio, tendo em vista o acesso aos conselhos de administração da rede da NHO.

Das 600 mulheres que concluíram o programa, 60 % foram convidadas a integrar conselhos de administração noruegueses.

Fonte: Breaking the Mould for Women Leaders: could boardroom quotas hold the key?

Rowena Lewis e Dr Katherine Rake OBE, Outubro de 2008, página 7, disponível em <http://www.fawcettsociety.org.uk/documents/Breaking%20the%20Mould%20for%20Women%20Leaders%20-%20could%20boardroom%20quotas%20hold%20the%20key.pdf>

a determinados empregos é limitado com base no seu papel reprodutivo ou no facto de continuarem a assumir a principal responsabilidade pelos cuidados aos filhos e a outros familiares dependentes. Tal não significa que não tenham sido feitos progressos, mas antes contribuir para sublinhar o facto de as mulheres estarem ainda muito longe de alcançarem a igualdade no mercado de trabalho.

Promover a igualdade de género através da integração da dimensão de género

78. A discriminação entre homens e mulheres tem raízes sociais profundas que não podem ser removidas simplesmente por legislação ou por uma qualquer medida específica. A integração da dimensão de género e da não discriminação através de um vasto leque de programas e políticas nacionais será, provavelmente, o meio mais eficaz de alcançar este objectivo.

79. A integração da dimensão de género (*«gender mainstreaming»*) tem sido definida como o processo de avaliação das implicações para as mulheres e os homens de qualquer acção planeada, incluindo legislação, políticas e programas, em qualquer área e a todos os níveis. Trata-se de uma estratégia para

incorporar as preocupações e as experiências das mulheres e dos homens na concepção, implementação, acompanhamento e avaliação das políticas e programas em todas as esferas políticas, económicas e sociais, de modo a assegurar vantagens iguais para mulheres e homens e evitar que a desigualdade seja perpetuada. O objectivo último da integração da dimensão de género é a realização da igualdade de género.¹

80. Várias iniciativas políticas implementadas ao longo dos últimos anos têm defendido a integração da dimensão de género como um instrumento eficaz de promoção da igualdade de género. Exemplos podem ser encontrados na Política Nacional sobre Igualdade de Género e Desenvolvimento das Mulheres (2010–2015) das Ilhas Salomão² e na Estratégia Nacional para o Desenvolvimento e a Integração (2007–2013)³ da Albânia, que reconhecem que para corrigir as desigualdades de género é necessário integrar a perspectiva de género nas estratégias nacionais de desenvolvimento.

81. A «integração da dimensão de género» tem sido um tema muito discutido em todo o mundo. No entanto, na União Europeia, durante a última década os relatórios periódicos sobre os progressos alcançados indicam que ainda há muito por fazer

1. Com base na definição dada pelo Conselho Económico e Social das Nações Unidas, Julho de 1997. Ver OIT: *Gender Equality Tool*, disponível no sítio Web do *Bureau* para a Igualdade de Género da OIT.
2. Agência para a Cooperação Internacional do Japão, *Country Gender Profile: Solomon Islands*, 2010, p. 11.
3. Agência para a Cooperação Internacional do Japão, *Albania: Country Gender Profile*, 2010, p. 17.

Caixa 2.3

Estratégia da UE para a igualdade entre homens e mulheres (2010-2015)

Em Setembro de 2010, a Comissão Europeia adoptou a Estratégia da União Europeia para a igualdade entre homens e mulheres (2010-2015). A Estratégia descreve as acções a realizar em cinco domínios prioritários definidos na Comunicação da Comissão - Empenhamento reforçado na Igualdade entre Mulheres e Homens. Uma Carta das Mulheres, aprovada no início de 2010 pela Comissão Europeia, e tem uma parte dedicada a questões transversais.

As acções propostas seguem a dupla abordagem da integração da dimensão de género e de medidas específicas. Os seis domínios prioritários são os seguintes:

- (1) igualdade de independência económica;
- (2) igualdade de remuneração por trabalho igual e por trabalho de igual valor;
- (3) igualdade na tomada de decisões;
- (4) dignidade, integridade, e fim da violência com base na identidade sexual;
- (5) igualdade de género na acção externa;
- (6) questões transversais.

As acções a realizar incluem a promoção do empreendedorismo das mulheres e do emprego próprio; a avaliação das diferenças ainda existentes na titularidade dos direitos a licenças relacionadas com a família; a promoção da igualdade entre homens e mulheres em todas as iniciativas em matéria de imigração e integração dos migrantes; a exploração de possíveis formas de aumentar a transparência das retribuições e compreender o impacto na igualdade de remuneração de modalidades como o trabalho a tempo parcial e os contratos a termo certo; o apoio a iniciativas em matéria de igualdade de remuneração no local de trabalho, tais como os «rótulos» de igualdade, assim como o desenvolvimento de ferramentas para os empregadores destinadas a corrigir disparidades salariais injustificadas entre homens e mulheres. Serão igualmente desenvolvidas acções para melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisão.

Source: European Commission: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions "Strategy for equality between women and men 2010-15", Brussels, 21 Sep. 2010.

para traduzir este conceito na prática.⁴ Segundo um estudo, para ser bem sucedida, a integração da dimensão de género exige o estabelecimento de uma infra-estrutura organizacional clara e transparente, com um foco nítido na igualdade de género, quer seja por meio de iniciativas legislativas (como acontece na Alemanha, na Dinamarca e no Reino Unido), quer seja pela adopção da integração como um «princípio de política geral» (como acontece na França, na Islândia, nos Países Baixos e na Suécia).⁵ Crucial para o sucesso da integração da dimensão de género é a disponibilidade de estatísticas desagregadas por sexo adequadas, que forneçam uma descrição da situação

actual, a fim de avaliar a verdadeira (des)igualdade de género e definir áreas prioritárias.⁶

Acção positiva

82. Desde 2007, que têm sido estabelecidos vários programas de acção positiva. A Espanha, por exemplo, exigiu que, até 2015, as empresas instituísem quotas de género entre 40 % a 60 % para os membros dos Conselhos de Administração e os titulares de cargos executivos, enquanto a Alemanha, onde o Governo incentivara as empresas a adoptarem códigos de empresa voluntários, fixou quotas

4. Ver, em especial, J. Plantenga, C. Remery e J. Rubery: *Gender mainstreaming of employment policies: A comparative review of 30 European countries* (Luxemburgo, Comissão Europeia, Julho de 2007); P. Villa e M. Smith: *National Reform Programmes 2008 and the gender aspects of the European Employment Strategy*, relatório de síntese elaborado pelos coordenadores para a Unidade da Igualdade da Comissão Europeia, 2009.

5. J. Plantenga, C. Remery e J. Rubery, *op. cit.*, p. 5-6.

6. *Ibid.*, p. 6

7. Confederação Internacional de Sindicatos: *Gender in(equality) in the labour market: An overview of global trends and developments*, Março de 2009, p. 38.

voluntárias para promover a igualdade de género.⁷ A Comissão Europeia promoveu a auto-regulação das empresas para alcançar uma representação equilibrada de homens e mulheres nos seus conselhos de administração, mas sem pôr de lado a possibilidade de desenvolver a regulamentação de quotas no futuro, caso a auto-regulação não melhore a situação actual, em que as mulheres representam apenas 11 % dos membros dos conselhos de administração.⁸

83. Graças ao seu sistema de quotas, a Noruega assistiu a um aumento da percentagem de mulheres representadas em conselhos de administração de empresas, de 7 %, em 2003, para 39 %, em 2008.⁹ Desde 2008, o sistema de quotas norueguês exige que, pelo menos, 40 % dos membros dos conselhos de administração das empresas públicas sejam pessoas de um ou de outro dos sexos. As empresas que não cumprirem estes requisitos poderão ser dissolvidas pelos tribunais nacionais.¹⁰ Outros países optaram por escolher mecanismos diferentes de acção positiva.

Persistência das diferenças salariais de género

84. 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.¹¹ Em 2009, a Confederação Internacional dos Sindicatos (CIS) elaborou um relatório respeitante a 20 países¹², que identificou uma diferença salarial média de 22,4 % e uma diferença mediana de 20,4 %. Outro estudo levado a cabo pela CIS em 2010, que abrangia mais 23 países, revelou uma diferença salarial mediana global de 26 % a favor dos homens. Segundo o relatório, a diferença é menor nas mulheres sem filhos

(20 %) do que naquelas que têm filhos (32 %). A diferença é também mais acentuada entre as inquiridas que trabalham a tempo inteiro (24 %) do que entre aquelas que trabalham a tempo parcial (20 %).¹³

85. De acordo com os dados divulgados pela OCDE, em 2010, a diferença salarial mediana dos ganhos a tempo inteiro era de 17,6 % nos seus países membros.¹⁴ Nos países cujos dados foram divulgados, a diferença atingia quase 40 % na República da Coreia e mais de 30 % no Japão, e situava-se entre 20 % e 25 % na Alemanha, no Canadá e no Reino Unido, entre 15 % e 20 % na Austrália, na República Checa, na Espanha, nos Estados Unidos, na Finlândia, nos Países Baixos, em Portugal, na Suécia e na Suíça, entre 10 % e 15 % na Dinamarca, na França, na Grécia, na Hungria e na Irlanda, sendo igual ou inferior a 10 % na Bélgica, na Nova Zelândia e na Polónia. As conclusões da OCDE encontram-se reproduzidas na figura 2.1.

86. Muitas vezes, as estatísticas sobre diferença de remuneração entre homens e mulheres não inclui o vasto número de mulheres que, por todo o mundo, não são directamente remuneradas, dado o seu envolvimento no trabalho familiar (quase 25 % da mão-de-obra mundial). Se estas e muitas outras mulheres ocupadas noutras formas de trabalho informal fossem incluídas nas estatísticas, a desvantagem relativa das mulheres no mercado de trabalho seria muito mais evidente e a sua incapacidade de beneficiar da regulamentação do mercado de trabalho, nomeadamente das disposições anti-discriminação e igualdade de remuneração, seria mais clara. As estimativas apresentadas à sessão, de 2009, da Conferência Internacional do Trabalho sugerem que o valor do trabalho não pago de cuidados (também designada por «trabalho doméstico não remunerado») pode ser equivalente a metade do PIB de um país.¹⁵

87. Uma parte significativa da assimetria salarial de género pode ser explicada pela segregação profissional

8. EurActiv, 2010. «EU mulls gender quotas on company boards», publicado no sítio Web do EurActiv, 15 de Julho de 2010.

9. A. Hole, Directora-Geral, Ministério da Infância e da Igualdade, Noruega: «Government action to bring about gender balance», disponível em <http://www.20-first.com/406-0-a-personal-account-of-the-quota-legislation-in-norway.html>, acedido em 21 de Janeiro de 2010.

10. Missão da Noruega junto da UE: «Norway's mixed-gender boardrooms», 23 de Julho de 2010.

11. ILO: *Gender equality at the heart of decent work*, Relatório VI, Conferência Internacional do Trabalho, 98.ª sessão, Genebra, 2009, N.º 294.

12. África do Sul, Alemanha, Argentina, Brasil, Chile, República da Coreia, Dinamarca, Espanha, Estados Unidos, Finlândia, Hungria, Índia, Itália, México, Países Baixos, Paraguai, Polónia, Reino Unido, Federação Russa e Suécia.

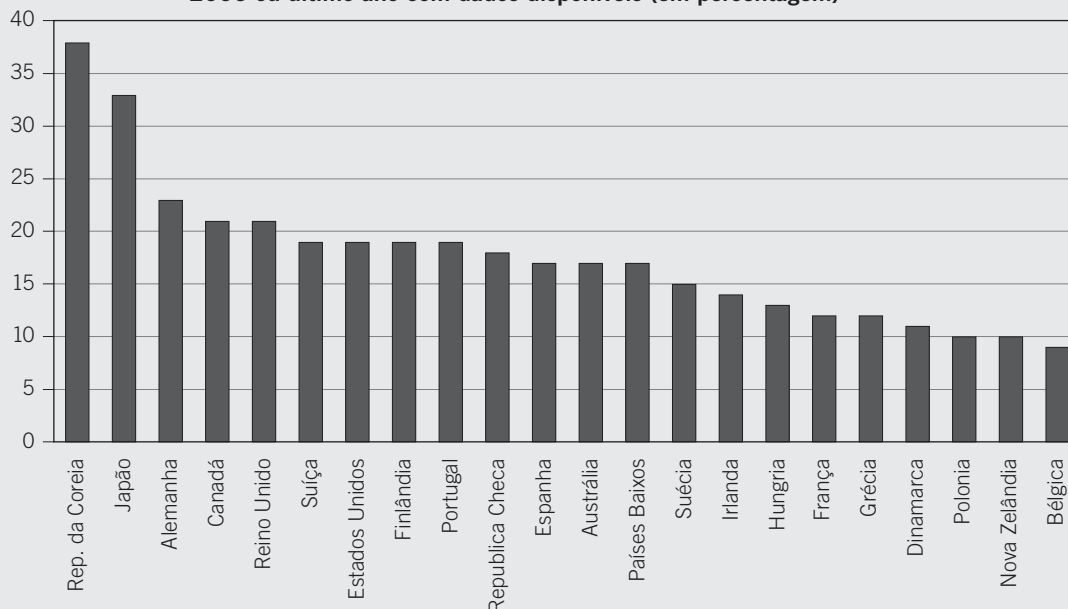
13. CIS: *Decisions for work: An examination of the factors influencing women's decisions for work* (Bruxelas, CIS, 2010), p. 21, 31.

14. OCDE: *Gender Brief*, Divisão de Política Social da OCDE, Março de 2010, p. 13. (Dados de 2006 ou os últimos dados disponíveis).

15. OIT, op. cit., N.º 298.

16. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound): *Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions*, p. 24.

Figura 2.1. Diferença salarial mediana entre homens e mulheres que trabalham a tempo inteiro, 2006 ou último ano com dados disponíveis (em percentagem)



Adaptado de OCDE: Gender Brief March 2010, Divisão de Política Social da OCDE, p. 13.

Fonte: Base de dados da OCDE sobre a família >LMF5 e base de dados da OCDE sobre os salários. A média da OCDE em 2006 era de 17,6 %

e sectorial.¹⁶ No Reino Unido, por exemplo, dados do Inquérito à Força de Trabalho (IFT) de 2008 revelavam que as mulheres ocupavam dois terços dos empregos em profissões de baixo salário, enquanto noutras profissões esta proporção era de dois quintos.¹⁹ O IFT mostrou ainda que 76 % de todos os trabalhadores a tempo parcial no Reino Unido eram mulheres, um dado particularmente preocupante, na medida em que a probabilidade de estes trabalhadores receberem o salário mínimo é duas vezes superior à dos trabalhadores a tempo inteiro.¹⁷

Meios para reduzir a diferença salarial de género

88. A legislação assente no conceito de igualdade de remuneração por trabalho de igual valor não é tão comum quanto a legislação geral anti-discriminação. Contudo, têm-se registado progressos. Na UE, a legislação sobre igualdade de remuneração é obrigatória, devendo ser adoptada pelos países candidatos a adesão. Noutros países como, por exemplo, o Canadá e a África do Sul, também existe legislação anti-discriminação abrangente. Em Abril de 2009, a legislação cipriota sobre a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor foi alterada de forma que se

espera que reduza a diferença salarial entre homens e mulheres. Em 2007, o Equador aprovou uma nova Constituição, que consagra o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor.

89. A adopção de disposições legislativas claras que proíbam a discriminação e estabeleçam o direito à igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, embora necessária e louvável, é apenas um primeiro passo. Em Novembro de 2008, uma resolução Parlamento Europeu fez recomendações à Comissão sobre a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres. Estas recomendações salientam um conjunto de iniciativas integradas, que se destinam a combater a diferença salarial (*gap* salarial) entre homens e mulheres, incluindo análises e exigência de transparência, avaliação de tarefas e classificação de funções, papel dos organismos para a igualdade, prevenção da discriminação, integração da dimensão de género, aplicação de sanções e a simplificação da regulamentação e da política da UE.

90. Muitos governos têm vindo a incluir a redução da assimetria salarial entre homens e mulheres entre as prioridades dos seus planos de acção, nomeadamente através de iniciativas que visam combater a segregação profissional, como é o caso da Finlândia (2008-2011) e da antiga República Jugoslava da

17. Low Pay Commission: National Minimum Wage, Relatório de 2009 da Low Pay Commission, p. 98.

Caixa 2.4

Igualdade de remuneração através da negociação colectiva na Dinamarca

A Confederação Dinamarquesa de Sindicatos decidiu, em 2007, eleger a igualdade de remuneração como uma das suas principais prioridades para os quatro anos seguintes. A Confederação tem desenvolvido uma dupla estratégia de promoção da igualdade de remuneração com 12 componentes. Sete delas foram expressamente identificadas como iniciativas que deverão ser abordadas através da negociação colectiva:

- Maior transparência na fixação dos salários;
- Reforço dos direitos de paternidade;
- Inclusão expressa do princípio da igualdade em todas as convenções colectivas;
- Igualdade nos regimes de remuneração;
- Desenvolvimento do fundo para a licença parental;
- Cumprimento rigoroso da obrigação imposta aos empregadores do sector público pelo artigo 1b da Lei da Igualdade de Remuneração dinamarquesa;
- Folgas remuneradas para assistência a filhos doentes.

Fonte: Estratégia para a Igualdade de Remuneração da Confederação Dinamarquesa de Sindicatos.

Macedónia (2007-2012). Da mesma forma, no Reino Unido, uma recente reunião tripartida para combater o problema da desigualdade salarial entre homens e mulheres deu origem a um Plano de Acção do Governo concebido para aumentar a oferta de trabalho a tempo parcial de qualidade, estabelecer um dever de igualdade de género no sector público e assegurar a ausência de estereótipos de género na orientação profissional.

91. Uma forma de reduzir a diferenciação salarial de género é através da introdução de salários mínimos, a qual pode ter como efeito reduzir as diferenças salariais, ao aumentar os salários em sectores dominados principalmente por mulheres, tal como mostram estudos realizados na Bulgária e no Reino Unido.¹⁸ No Reino Unido, o aumento do salário mínimo, em 2008, teve impacto sobretudo nos empregos ocupados por mulheres, afectando no total 5,6 % de mulheres em comparação com 3,0 % de homens, de acordo com um estudo realizado pela Comissão para os Baixos Salários (*Low Pay Commission*).¹⁹ Desde a introdução do salário mínimo nacional, em 1999, os salários mais baixos tornaram-se mais iguais entre homens e mulheres, embora a desigualdade salarial de género nos escalões remuneratórios mais elevados não tenha sido afectada pelo salário mínimo.²⁰

18. Eurofound, op. cit., 2010, p. 12, 24.

19. Low Pay Commission, op. cit., p. 98.

20. Ibid., p. 100.

21. Eurofound, op. cit., p. 29.

22. Ibid., p. 24.

23. Pay Equity Act, R.S.O. 1990, Capítulo P.7.

24. Employment Equity Act, N° 55, 1998.

25. Affirmative Action (Employment) Act, 1998.

92. Alguns países, nomeadamente a Bélgica e os Países Baixos, introduziram recentemente diferentes sistemas de classificação das funções com o objectivo de analisar a disparidade salarial entre homens e mulheres. Na Bélgica, foi criado o Instituto para a Igualdade de Mulheres e de Homens no âmbito de um projecto federal de reforma do sistema de classificação de funções. Nos Países Baixos, a Fundação do Trabalho (*Stichting van de Arbeid - STAR*), um organismo tripartido, estabeleceu uma «lista de verificação sobre a igualdade de remuneração para os sistemas de remuneração» destinada aos parceiros sociais. Embora estas iniciativas tenham resultado na disponibilização de guias práticos e ferramentas para as empresas, a implementação das várias metodologias está em diferentes estádios e tem ainda de ser desenvolvida informação sobre o seu impacto e os progressos alcançados.

93. Os parceiros sociais podem desempenhar um papel extremamente importante na redução das diferenças de remuneração através do seu papel nas negociações dos salários.²¹ Na Suécia, por exemplo, ao constatarem que os sectores com o salário mínimo mais baixo eram aqueles que contavam com a maior proporção de mulheres, os parceiros sociais concordaram em aumentar o salário mínimo através de negociação colectiva.²² Existem também disposições que exigem aos empregadores medidas de acção positiva para a igualdade, como a Lei da Igualdade

de Remuneração de Ontário²³ e a legislação sobre acção positiva adoptada pela África do Sul²⁴ e pela Namíbia.²⁵

94. Em regra, os sindicatos abordam a diferença salarial entre homens e mulheres através do diálogo social, da inclusão desta questão na negociação colectiva, de campanhas gerais de sensibilização e da criação de pontos focais ou de unidades de género no interior das suas estruturas. As iniciativas e os eventos desenvolvidos são-no frequentemente em colaboração com os organismos nacionais para a igualdade e com os governos, com o objectivo de chamar a atenção do público em geral e dos meios de comunicação social para as diferenças salariais. São exemplos destas iniciativas as «Jornadas da Igualdade de Remuneração» organizadas regularmente na Áustria, na Bélgica, na República Checa, na Dinamarca, na Estónia, na Hungria e nos Países Baixos. A adopção de medidas indirectas aplica-se igualmente aos empregadores que, por vezes, implementam um sistema de quotas para promover o acesso das mulheres a cargos de direcção, como acontece com a Daimler na Alemanha.

Maternidade e paternidade

95. Segundo uma análise da legislação sobre maternidade, realizada pela OIT em 2010,²⁶ ainda há muitos países no mundo que não concedem prestações suficientes às mulheres grávidas. Em África, apenas 39 % dos países objecto da análise concediam prestações de acordo com os padrões da OIT, enquanto na Ásia apenas dois dos 23 países analisados cumpriam as mesmas exigências. Alguns países, entre os quais o Lesoto, a Papuásia-Nova Guiné e a Suazilândia e os Estados Unidos, não previam a atribuição de prestações pecuniárias a mulheres grávidas. Entre os países desenvolvidos, incluindo os Estados-Membros da União Europeia, 78 % cumpriam os padrões da OIT. Estas prestações são fundamentais para que a mulher e o seu filho possam manter níveis de vida e de saúde adequados, em conformidade com a Convenção (Nº 183) da OIT sobre

Protecção da Maternidade, de 2000. Deste modo, assegurar-se-á que as mulheres não enfrentem desvantagens estruturais no mercado de trabalho em consequência da gravidez.

96. Novas disposições legais continuam a ser introduzidas. Por exemplo, a Maurícia incluiu na sua Lei dos Direitos no Emprego, de 2008, uma disposição especial sobre a protecção contra o despedimento discriminatório por motivo de gravidez, estado civil, responsabilidades familiares ou licença de maternidade. Como medida de protecção das mulheres grávidas da pandemia do vírus da gripe H1N1, o Governo da Costa Rica publicou um decreto²⁷ introduzindo o teletrabalho quando a natureza do trabalho a realizar o permita. Na Europa, algumas empresas estão a implementar políticas que, por exemplo, garantem às mulheres semanas adicionais de licença de maternidade, com remuneração total paga pela empresa,²⁸ reduzem a duração do trabalho das mulheres grávidas que fiquem doentes sem reduzirem a sua remuneração e oferecem a opção de teletrabalho.²⁹ Alguns países incluíram na sua legislação sobre maternidade e paternidade disposições para circunstâncias excepcionais. Na Nicarágua e no Panamá, as mulheres têm direito a licença remunerada em caso de aborto, parto de nado-morto ou outra situação anormal.³⁰ A França concede aos pais até dez semanas de licença após o nascimento de uma criança, caso a mãe venha a falecer durante a licença por maternidade.³¹

97. Registaram-se igualmente progressos a nível da legislação sobre licença de paternidade. Na Finlândia, por exemplo, desde Janeiro de 2010, o pai tem direito a mais 24 dias de licença por paternidade.³² Por seu lado, o Japão procedeu à revisão da Lei da Licença para Assistência a Filhos e Familiares, de 2010, para admitir ao pai gozar licença em dois períodos separados após o nascimento do seu filho.³³ Na Eslovénia, os pais têm direito a uma licença por paternidade de 90 dias, enquanto, no Quénia, podem gozar duas semanas de licença remunerada por paternidade.³⁴ Em Outubro de 2010, o Parlamento Europeu recomendou que os homens

26. OIT: *Maternity at work: A review of national legislation. Findings from the ILO's Conditions of Work and Employment Database*, 2.^a edição, Genebra, 2010, p. 20, 21, 22, 36.

27. Decreto Nº 35434-S-MTSS, aprovado como medida de protecção das mulheres grávidas contra a pandemia do vírus H1N1.

28. Aliança Europeia das Famílias: *Good practice - L'Oréal (France)*, disponível em http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/families/index.cfm?langId=en&id=5&pr_i_id=299, consultado em 8 Out. 2010.

29. Aliança Europeia das Famílias: *Good practice - Hewitt Associates (Poland)*, disponível em: http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/families/index.cfm?langId=en&id=5&pr_i_id=249, consultado em 8 Out. 2010.

30. OIT, op. cit., p. 16.

31. Ibid., nota de rodapé 24, p. 16.

32. Ibid., nota de rodapé 75, p. 44.

33. Ministério da Saúde, do Trabalho e da Segurança Social: *Introduction to the revised Child Care and Family Care Leave Law*, p. 36.

34. OIT, op. cit., p. 46-47.

Caixa 2.5**Jurisprudência europeia: rumo à igualdade de género nas responsabilidades familiares**

O acórdão proferido pelo Tribunal de Justiça da União Europeia (ECJ), em Setembro de 2010, no processo Alvarez contra Sesa Start España pode ter largas consequências em matéria de equilíbrio trabalho-família na Europa. O Tribunal de Justiça concluiu que a lei espanhola, que concede aos pais, em cada dia, uma hora de dispensa do trabalho para aleitação durante os primeiros nove meses que se seguem ao nascimento de um filho, é contrária às regras de protecção da igualdade e é um exemplo de discriminação não justificada em razão do sexo, dado que o pai só pode utilizar esta dispensa se a mãe também estiver empregada, ao passo que a mãe é livre de usar a dispensa independentemente do estatuto profissional do pai. O Tribunal notou que a lei espanhola, que tinha sido anteriormente alterada para abranger tanto a aleitação natural como a artificial, teve por objectivo assegurar uma alimentação adequada da criança e tempo para a formação de laços afectivos com os seus pais, independentemente do sexo destes, pelo que já não estava ligada ao facto biológico da amamentação. Em termos gerais, o Tribunal concluiu que as políticas de emprego destinadas a conciliar o trabalho e a vida familiar dos trabalhadores com filhos, tal como a lei espanhola sobre a aleitação, devem tratar com igualdade ambos os pais, em conformidade com a Directiva do Conselho Europeu sobre igualdade de tratamento. Em consequência deste Acórdão, os homens serão livres para partilhar com as mulheres o papel de alimentar as crianças lactantes com mais frequência, aumentando deste modo a capacidade de homens e mulheres para salvaguardarem um equilíbrio saudável entre trabalho e família. O acórdão poderá também ter impacto no assegurar que outras políticas da UE sobre o equilíbrio entre trabalho e família sejam formuladas de uma maneira neutra quanto ao sexo.

Tribunal de Justiça da União Europeia, 2010. Comunicado de imprensa N° 94/10

tivessem direito a licença de paternidade paga numa base equivalente à da licença por maternidade, salvo no que respeita à sua duração, e que deveria também ser aplicada a casais em união de facto.³⁵

98. No entanto, alguns grupos continuam a não ser abrangidos por estas disposições. Por exemplo, no Japão, os empregadores não são obrigados a pagar os prémios dos seguros de saúde dos trabalhadores não regulares, que trabalham normalmente menos de 35 horas por semana e que não têm direito a licença por maternidade.³⁶ No Equador, os trabalhadores a tempo parcial, os trabalhadores das zonas francas de exportação (EPZ) e trabalhadores do sector público não recebem prestações pecuniárias de maternidade do Instituto de Segurança Social.³⁷

99. Não obstante existir, há muito tempo, legislação importante neste domínio, a discriminação por motivo de maternidade continua a ser uma realidade

e está a agravar-se, como testemunhado por várias comissões para a igualdade de todo o mundo. Em 2009, foram submetidos 6 196 casos à Comissão para a Igualdade de Oportunidades no Emprego dos Estados Unidos (EEOC) (*Equal Opportunity Commission*), em comparação com 3 977 casos em 1997.³⁸ Na República Dominicana, o número de casos submetidos à Secretaria de Estado do Trabalho (SET) aumentou de 91, em 2005, para 128, em 2009.³⁹ Na Costa Rica, a Inspeção do Trabalho recebeu 635 casos em 2009, quase o triplo do número de 2008 (230 casos).⁴⁰ Na Guatemala, a Inspeção do Trabalho da Área Metropolitana recebeu mais 15 % de queixas em 2009, em relação a 2005. A maioria dos casos respeitava a despedimentos por motivo de gravidez, despedimentos durante o período de aleitação, não concessão de pausas para aleitação e não pagamento das prestações pré e pós-natais.⁴¹ A

35. Parlamento Europeu, *Alteração 21, Proposta de directiva — acto modificativo Considerando 13-C* (novo).

36. OIT, op. cit., p. 37.

37. OIT: CEACR, observação individual publicada em 2009 sobre a aplicação pelo Equador (ratificação em 1962) da Convenção (N° 103), respeitante à Protecção à Maternidade, de 1952.

38. Equal Employment Opportunity Commission: *Pregnancy Discrimination Charges EEOC & FEPA's Combined: FY 1997 - FY 2009*, disponível em: <http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/pregnancy.cfm>, consultado em 21 Jan. 2010.

39. OIT: *Informe de verificación de la implementación de las recomendaciones del libro blanco: Periodo: agosto 2009 – enero 2010*, República Dominicana, San José, p. 47. Disponível em: http://verificacion.oit.or.cr/images/pdf/inf_rd_ago09ene10.pdf. Consultado em 06/10/10.43.

40. Ibid., p. 32.

41. Ibid., p. 57.

recusa de promoção durante a gravidez e a não permissão do regresso ao posto de trabalho ocupado por uma mulher antes da gravidez têm também emergido como questões a requer atenção.

Conciliar trabalho e responsabilidades familiares

100. A Convenção (Nº 156) da OIT sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, de 1981, e a Recomendação (Nº 165) que a acompanha, contêm um número significativo de orientações sobre a formulação de políticas que permitam aos trabalhadores, homens e mulheres, com responsabilidades familiares exercer uma actividade profissional e progredir no emprego sem discriminação. Estas políticas incluem regimes mais flexíveis em relação aos horários de trabalho, que, segundo estudos já realizados, podem trazer uma variedade de benefícios, tais como, a redução do absentismo, maior capacidade para atrair e reter pessoal qualificado e melhorias a nível da produtividade e na gestão do tempo.⁴² No entanto, os regimes flexíveis ainda são pouco comuns. Segundo o Serviço de Estatísticas do Trabalho norte-americano⁴³, a apenas 5 % dos trabalhadores nos Estados Unidos é dada a opção por regimes de trabalho flexíveis pelos empregadores do sector privado.

101. Por outro lado, estão gradualmente a ser introduzidos regimes alternativos de organização do tempo de trabalho, como a partilha do posto de trabalho (*job sharing*) e o teletrabalho, como parte de políticas mais amigas da família a nível da empresa, que têm por efeito reduzir as desvantagens estruturais no mercado de trabalho enfrentadas por trabalhadores com responsabilidades familiares. Por exemplo, a revisão da Lei da Licença para Assistência a Filhos e Familiares, em 2010, no Japão permite agora aos empregadores reduzir o tempo de trabalho, a pedido, se o trabalhador for responsável pelo cuidado de filhos com menos de três anos de idade, mas não usufruir de licença para assistência aos filhos.⁴⁴

102. Algumas empresas europeias têm celebrado acordos com serviços externos de guarda de crianças, onde os trabalhadores podem deixar os seus filhos durante o horário de trabalho, ou criado linhas telefónicas gratuitas para ajudar os trabalhadores a

encontrar amas ou serviços de guarda de crianças em casos de emergência. No Chile, o número de vagas em creches públicas gratuitas para crianças com idades compreendidas entre os 3 meses e os 2 anos, que vivem nas zonas mais carenciadas do país, aumentou de 14 400, em 2005, para 64 000, em 2008.⁴⁵ A criação de serviços de guarda de crianças a preços acessíveis e de elevada qualidade pode reduzir os obstáculos estruturais que muitos trabalhadores enfrentam, sobretudo aqueles que auferem baixas remunerações e podem não ser capazes de dispor dos recursos necessários para serviços alternativos de guarda de crianças. Na Hungria, o programa «Start Plusz», criado em 2007, concede aos empregadores que contratam mulheres que deixaram de trabalhar para tomar conta dos filhos um subsídio para o pagamento das contribuições para a segurança social.⁴⁶

103. A falta de licenças remuneradas adequadas, em alguns países, pode tornar determinados sectores do mercado de trabalho inacessíveis ou pouco atractivos para os trabalhadores com responsabilidades familiares, forçando-os a escolher entre o emprego e a prestação de assistência aos filhos ou a outras pessoas a seu cargo. O direito a licença remunerada está também correlacionado com o rendimento. Por exemplo, de acordo com um inquérito realizado, em 2008, pelo Serviço de Estatísticas do Trabalho norte-americano, enquanto 54 % dos trabalhadores com as mais elevadas remunerações tinha acesso a uma licença remunerada por motivos pessoais, apenas 17 % dos trabalhadores dos escalões mais baixos de remuneração tinham o mesmo acesso.⁴⁷

Acesso das meninas à educação

104. Um dos factores que afecta mais significativamente a natureza e a qualidade da participação das mulheres no mercado de trabalho é o seu acesso à educação. Em muitos países em desenvolvimento, as meninas encontram-se em desvantagem no que respeita ao acesso à educação. Contudo, têm-se registado progressos consideráveis nesta área. De acordo com os Indicadores do Desenvolvimento Mundial de 2010, publicados pelo Banco Mundial, 64 países em desenvolvimento atingiram a paridade de género na inscrição em estabelecimentos do ensino primário

42. Governo de Queensland: *Benefits of working flexibly*, 2010.⁴⁶

43. Ministério do Trabalho: Testemunho do Secretário Adjunto do Trabalho, Seth Harris, perante a Subcomissão para as Crianças e a Família, Comissão para a Saúde, a Educação, o Trabalho e as Pensões do Senado, 2009.

44. Ministério da Saúde, do Trabalho e da Segurança Social, op. cit.

45. OIT: *Work and Family: The way to care is to share!* p. 7.

46. C. Hein e N. Cassirer: *Workplace solutions for childcare* (ILO, Geneva, 2010), p. 248.

47. Ministério do Trabalho, op. cit.

Caixa 2.6

Tribunal Superior do Bangladesh emite orientações sobre assédio sexual

Em 2008, a Associação Nacional de Mulheres Advogadas do Bangladesh (*Bangladesh National Women Lawyers Association* – BNWLA) intentou uma acção no Tribunal Superior contra o Governo do Bangladesh. A BNWLA queixou-se da ausência de disposições legislativas destinadas a combater o assédio sexual de mulheres e meninas, exigindo a adopção de legislação e/ou mecanismos alternativos eficazes para dar resposta ao problema. Em 2009, o Tribunal Superior emitiu directrizes sob a forma de orientações, a ser seguidas e cumpridas em todos os locais de trabalho e estabelecimentos de ensino até que seja adoptada legislação adequada e eficaz neste domínio. Estas orientações têm por objectivo aumentar a sensibilização ao problema do assédio sexual e às suas consequências. As orientações sublinham os deveres dos empregadores e das autoridades em matéria manutenção de mecanismos de prevenção e dissuasão do assédio sexual, providenciando medidas eficazes para o exercício da acção penal contra os autores deste crime e instaurando um processo disciplinar apropriado, quando necessário. As orientações contemplam igualmente a criação, em todos os locais de trabalho e estabelecimentos de ensino, tanto do sector público como privado, de comissões responsáveis pela recepção de queixas, pela condução de inquéritos e pela emissão de recomendações.

Fonte: Associação Nacional das Mulheres Advogadas do Bangladesh (BNWLA) contra Governo do Bangladesh e outros. W.P.5916.08 jt.14.5.09

e 20 estão no bom caminho para atingir este objectivo até 2015. No entanto, 22 países, a maioria dos quais na África Subsariana, ainda estão muito longe do objectivo.⁴⁸ Relativamente ao ensino secundário, 73 países, sobretudo na América Latina e nas Caraíbas, na Europa e na Ásia Central, alcançaram a paridade de género e 14 estão no bom caminho. Vinte e nove países, dos quais mais de dois terços situados na África Subsariana, estão muito longe do objectivo e, se as tendências actuais se mantiverem, é pouco provável que alcancem a paridade de género. Os dados disponíveis sobre o ensino superior são mais escassos. A maioria dos países para os quais existem dados disponíveis registou progressos no sentido da paridade de género, mas existem países na Ásia Meridional e na África Subsariana que ainda estão muito atrasados.

Legislação sobre o estado civil

105. São vários os países que têm vindo a alargar o âmbito das suas disposições sobre discriminação no emprego com base no estado civil.⁴⁹ Em 2007, a Namíbia alargou o âmbito da sua legislação no sentido de proibir o despedimento com fundamento no

estado civil. O Ruanda incluiu estado civil como um factor protegido numa lei de 2009 que alarga a protecção contra a discriminação.⁵⁰ Em 2008 e 2009, a Lei Anti-discriminação, de 1977, de New South Wales, na Austrália, foi alterada para aumentar o limite máximo da indemnização por actos de discriminação para 100 000 dólares australianos (AUD), tendo igualmente substituído o termo «estado civil» por «estado civil ou situação familiar» para abranger e proteger as relações entre pessoas do mesmo sexo.⁵¹

Queixas de assédio sexual

106. Os inquéritos realizados revelam taxas significativas de assédio sexual no local de trabalho, com entre 40 % e 50 % de mulheres na União Europeia a relatar alguma forma de assédio sexual ou de comportamento sexual indesejado no local de trabalho. Pequenos inquéritos realizados na região da Ásia-Pacífico indicam que entre 30 % a 40 % das trabalhadoras referem alguma forma de assédio sexual verbal ou físico.⁵² Em New South Wales, na Austrália, a maioria das queixas apresentadas em 2009 relacionadas com o trabalho dizia respeito a assédio sexual.⁵³ Não se sabe ao certo se este facto

48. Banco Mundial: 2010 World Development Indicators, p.10.

49. Labour Act, 2007.

50. Law No 13/2009 of 27 May Regulating Labour in Rwanda.

51. Anti-Discrimination Board of New South Wales: *Annual Report 2008–09*, 26 Out. 2009, p. 2, 12.

52. Assembleia-Geral das Nações Unidas: *In-depth study on violence against women*, Relatório do Secretário-Geral destinado à 61.ª sessão da Assembleia-Geral, 6 de Julho de 2006, A/61/122/Add.1.

53. Anti-Discrimination Board of New South Wales, op. cit., p. 16.

Caixa 2.7**Decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia**

Em Julho de 2008, o Tribunal de Justiça da União Europeia decidiu contra um empregador belga que tinha declarado que não queria contratar trabalhadores de origem estrangeira porque os seus clientes só queriam lidar com trabalhadores de origem belga. O Tribunal especificou que um empregador que anuncia publicamente a sua intenção de não contratar trabalhadores de origem estrangeira é culpado de discriminação. Esta decisão contribuiu para fazer avançar a jurisprudência europeia sobre esta matéria.

Fonte: *Relatório anual 2009 - Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme*, Bélgica

se deve a um aumento dos casos de assédio sexual, a uma melhor utilização e conhecimento dos organismos especializados que lidam com a não discriminação e a igualdade, ou ao aumento da proporção de mulheres na população empregada. Com mais mulheres a entrar no emprego precário, como resultado dos efeitos da crise económica, podem defrontar-se com altas incidências de assédio. Os inquéritos realizados revelam taxas significativas de assédio sexual no local de trabalho, com entre 40 % e 50 % de mulheres na União Europeia a relatar alguma forma de assédio sexual ou de comportamento sexual indesejado no local de trabalho. Pequenos inquéritos realizados na região da Ásia-Pacífico indicam que entre 30 % a 40 % das trabalhadoras referem alguma forma de assédio sexual verbal ou físico. Em New South Wales, na Austrália, a maioria das queixas apresentadas em 2009 relacionadas com o trabalho dizia respeito a assédio sexual. Não se sabe ao certo se este facto se deve a um aumento dos casos de assédio sexual, a uma melhor utilização e conhecimento dos organismos especializados que lidam com a não discriminação e a igualdade, ou ao aumento da proporção de mulheres na população empregada. Com mais mulheres a entrar no emprego precário, como resultado dos efeitos da crise económica, podem defrontar-se com altas incidências de assédio.

107. O número de queixas apresentadas por homens também aumentou.⁵⁴ Segundo a Comissão para a Igualdade de Oportunidades no Emprego norte-americana, das queixas de assédio sexual registadas em 2009, 16 % foram apresentadas por

homens, em comparação com apenas 12,1 % em 1999.⁵⁵ Um inquérito realizado em 2007 em Hong Kong, na China, revelou que 25 % dos trabalhadores entrevistados tinham sido vítimas de assédio sexual e, embora um terço fossem homens, destes apenas 6,6 % tinham reportado esse facto.⁵⁶ A persistência do assédio sexual no trabalho pode ficar a dever-se não apenas a falta de legislação, mas também de programas de prevenção eficazes.

Discriminação com base na raça e na etnia***Tendências alarmantes por todo o mundo***

108. A luta contra o racismo é tão relevante hoje como no passado.⁵⁷ Em 2009, a Conferência de Avaliação de Durban, realizada no seguimento da Conferência Mundial das Nações Unidas contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e a Intolerância que lhes está Associada, de 2001, manifestou a sua preocupação com o facto de os desafios e obstáculos identificados na Declaração e no Programa de Acção de Durban necessitarem ainda de ser respondidos e ultrapassados, de modo a prevenir, combater e erradicar eficazmente o racismo, a discriminação racial, a xenofobia e intolerância com eles relacionada, e de existirem ainda muitas áreas onde não se registaram progressos ou onde é necessário introduzir mais melhorias para os atingir.⁵⁸

109. Em 2009, 45 % das queixas de discriminação no emprego recebidas pelo Centro para a Igualdade de Oportunidades e a Luta contra o Racismo (*Centre*

54. D. McCann: *Sexual harassment at work: National and international responses*, Conditions of Work and Employment Series Nº 2, (Genebra, OIT, 2005), p. 5.

55. Equal Employment Opportunity Commission: *Sexual Harassment Charges: EEOC & FEPA's Combined FY 1997 – FY 2009*.

56. OIT: *Sexual Harassment at Work*, Ficha informativa, 2007, disponível em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf, acedido em 25 Jan. 2011

57. Discurso de Githu Muigai, Relator Especial sobre as formas contemporâneas de racismo, discriminação racial, xenofobia e outras formas conexas de intolerância, proferido por ocasião do Painel de Alto Nível para comemorar o Dia Internacional para a Eliminação da Discriminação Racial, 19 de Março de 2009, disponível em inglês em <http://www.un.org/durbanreview2009/stmt19-03-09.shtml>.

58. Documento final da Conferência de Avaliação de Durban, Genebra, 20-24 Abril, 2009.

pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme) da Bélgica respeitavam a discriminação com base na raça; destas, 36,5 % prendiam-se com o acesso ao emprego e 56,1 % com as condições de trabalho.⁵⁹ Da mesma forma, 44 % das queixas relacionadas com a raça recebidas pela Comissão Australiana para os Direitos Humanos (*Australian Human Rights Commission*) diziam respeito ao emprego.⁶⁰ A Comissão para as Relações Raciais da Nova Zelândia (*Race Relations Commission*) também informou que 40 % das queixas recebidas respeitavam à obtenção ou manutenção de emprego. Um dos tipos de queixa mais comum é a intimidação (*bullying*) no local de trabalho de pessoas por causa da sua raça. 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.⁶¹

110. 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 a magnitude da discriminação racial no acesso ao emprego. Um destes estudos,⁶² realizado em 2009 no Reino Unido, concluiu que a discriminação líquida⁶³ a favor de nomes «britânicos», em detrimento de candidaturas equivalentes de candidatos pertencentes a minorias étnicas, era de 29 %. Os resultados de um estudo semelhante realizado na Suécia indicam que existe uma grande diferença na convocação para uma entrevista de emprego entre os candidatos com nomes suecos e os candidatos com nomes supostamente árabes ou africanos. Para os 3 552 postos de trabalho incluídos na amostra, a taxa de discriminação líquida era de 40,3 %. Expressa em termos de uma verdadeira situação de procura de emprego, esta percentagem significa que, se uma pessoa com um nome supostamente sueco tivesse que

se candidatar a dez empregos antes de ser contactada por um empregador, uma pessoa com as mesmas qualificações, mas com um nome supostamente árabe ou africano teria de se candidatar 21 vezes para ser contactada.⁶⁴

Progressos pouco significativos em relação às pessoas de ascendência africana

111. Numa nota de informação sobre as pessoas de ascendência africana, a Conferência de Avaliação de Durban relembrou que, “durante séculos, as pessoas de ascendência africana da Diáspora Africana foram marginalizadas em consequência da herança da escravatura e do colonialismo”. A Conferência reconheceu que “o racismo e a discriminação racial levaram a que as pessoas de ascendência africana fossem relegadas de muitos aspectos da vida pública”, e, em consequência, “a sofrerem de exclusão e pobreza”. A nota salientava também que, apesar dos progressos alcançados, a situação ainda se mantém em muitas regiões do mundo. Por último, reconhecia que “os factores responsáveis pela situação de pobreza em que vivem muitas pessoas de ascendência africana são essencialmente estruturais”.⁶⁵

112. A figura 2.2 mostra um aumento acentuado do desemprego nos Estados Unidos desde a crise económica de 2008. Uma análise mais atenta dos dados revela que, desde 2008, o desemprego entre a população branca cresceu 4,7 % (de 4,9 % para 9,6 %), enquanto entre a população afro-americana 7,9 % (de 9,4 % para 17,3 %) e, entre a população asiática, 5,2 % (de 3,2 % para 8,4 %). A taxa de desemprego da população negra continua a ser quase o dobro da da população branca, e esta diferença tem-se acentuado desde o início da crise.

113. Na Europa, registam-se diferenças semelhantes nas taxas de desemprego. Um recente estudo do Instituto Britânico de Investigação sobre Política Pública (*British Institute for Public Policy Research*) revelou que quase metade (48 %) da população negra com idades compreendidas entre os 16 e os 24 anos estava desempregada à data do estudo (em 2009), situando-se a taxa de desemprego dos jovens brancos

59. Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme: *Discrimination Diversité: Rapport Annuel 2009*, p. 80,81.

60. Australian Human Rights Commission: Annual report 2009–2010, p. 77.

61. Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE): *Rapport Annuel 2009*, p. 39.

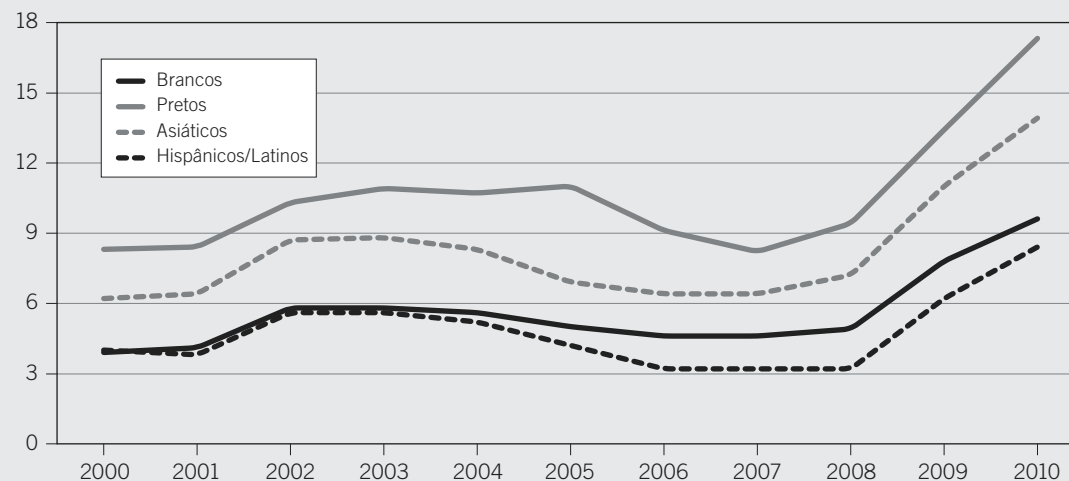
62. M. Woods et al: *A test for racial discrimination in recruitment practice in British cities*, Department for Work and Pensions, Research Report N° 607, 2009, p. 3.

63. Neste caso, o termo «discriminação líquida» designa o número de actos de discriminação contra um determinado grupo étnico que excede o número de actos de discriminação a favor desse mesmo grupo.

64. Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies (SULCIS): *What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process*, Documento de trabalho 2007:7.

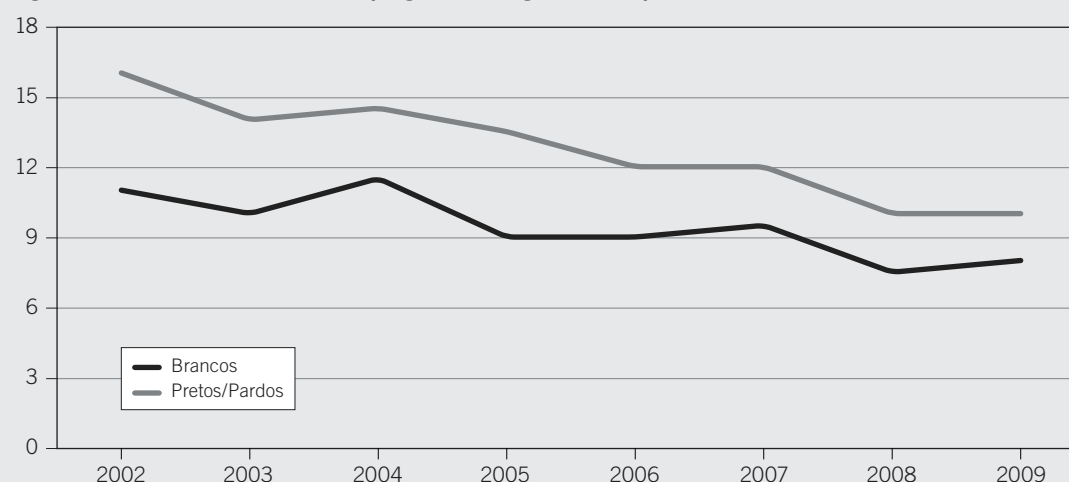
65. Alto Comissariado para os Direitos Humanos: *People of African descent: Progress and challenges*, nota informativa destinada à Conferência de Avaliação de Durban, 20-24 Abr. 2009, Genebra.

Figura 2.2. Tendências de desemprego nos EUA 2000-2010 (em percentagem)



Fonte: Ministério do Trabalho norte-americano. Taxas de desemprego (percentagens por raça e grupo étnico). Retirado em 10-05-2010 de <http://data.bls.gov/PDQ/servlet/SurveyOutputServlet>.

Figura 2.3. Brasil: taxas de desemprego (%) 6 regiões metropolitanas



Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, retirado em 07-05-2010 de http://www.ibge.gov.br/english/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1370&id_pagina=1

em 20 %. Os grupos de etnia mista registaram o maior aumento geral de desemprego, de 21 % em Março de 2008 para 35 % em Novembro de 2009.⁶⁶ **114.** No Brasil, um país onde são os próprios inquiridos que declaram em que categoria racial se incluem, os dados (ver figura 2.3) mostram que a taxa de desemprego entre os trabalhadores “pretos”

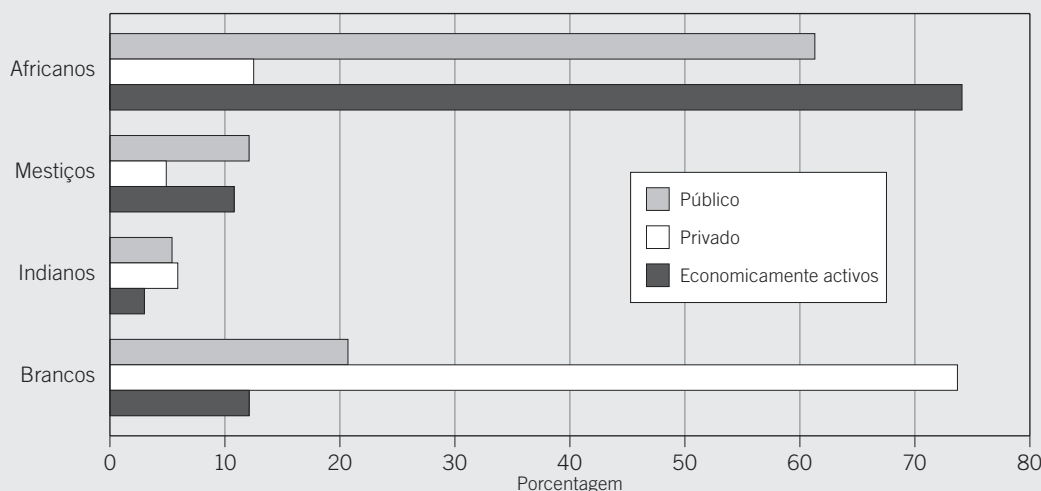
e “pardos”^{NT} se situava nos 10,1 %, sendo superior à dos trabalhadores brancos (8,2 %). Embora a população “preta” ou “parda” represente 45,3 % da população em idade activa nas seis regiões metropolitanas, constituía 50,5 % da população desempregada.

115. Na África do Sul, a taxa de desemprego também varia de um grupo da população para outro.

66. Institute for Public Policy Research: «Recession leaves almost half young black people unemployed, finds ippr», publicado no sítio Web do ippr, 20 Jan. 2010.

NT. A soma de pretos e pardos no Brasil corresponde à população negra. A recolha de dados sobre cor e raça ocorre por autodeclaração. As categorias utilizadas são branca, parda, preta e amarela.

Figura 2.4. Perfil do pessoal de topo na África do Sul, por sector e grupo étnico



Fonte: Baseado numa análise dos Inquéritos à Força de Trabalho da África do Sul 2001- 1.º trimestre de 2010

Caixa 2.8

Reconhecer os direitos das pessoas de ascendência africana

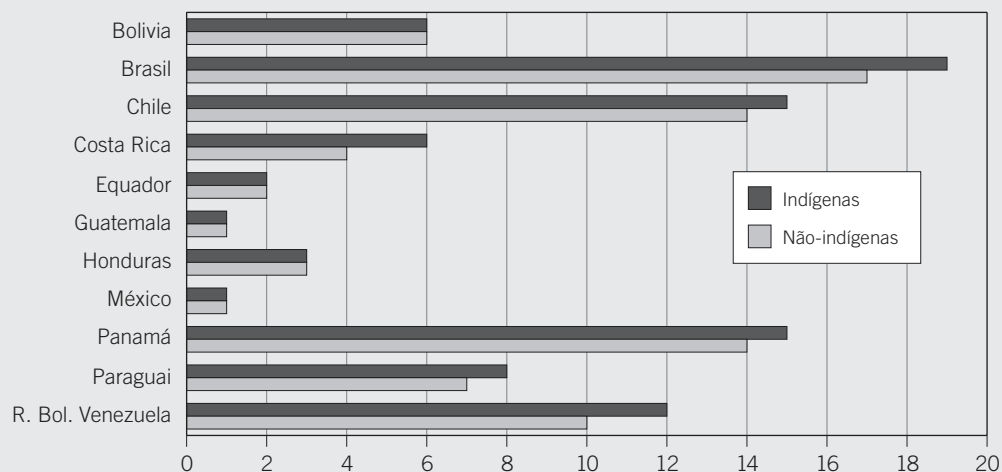
Ao longo dos últimos anos, a protecção dos direitos das pessoas de ascendência africana tem sido incluída nas agendas nacionais e internacionais. A nível internacional, a Assembleia Geral das Nações Unidas proclamou 2011 o Ano Internacional das Pessoas de Ascendência Africana, com o objectivo de reforçar as acções nacionais e a cooperação regional e internacional a favor das pessoas de ascendência africana, para assegurar o pleno gozo dos seus direitos e a sua participação e integração em todos os aspectos da sociedade. A nível nacional, no Equador, por exemplo, pessoas de ascendência africana participaram na elaboração da nova Constituição de 2008 que, pela primeira vez, reconhece os afro equatorianos como parte de um Estado multirracial. A nova Constituição reconhece também os seus direitos colectivos. Na Colômbia, no seguimento das recomendações da Comissão Intersectorial para o Progresso da População Afro Colombiana, Palenquero e Raizal, em 2009, o Governo colombiano adoptou diversas medidas para garantir o acesso das pessoas de ascendência africana ao mercado de trabalho, entre as quais a implementação de programas de formação profissional e a criação de um observatório para a prevenção da discriminação racial no mercado de trabalho.

Fonte: Assembleia Geral da ONU, Relatório A/HRC/14/18, Genebra, 2010; Antón J. et al., 2009, *Afrodscendentes en América Latina y el Caribe: del reconocimiento estadístico a la realización de derechos*; Conselho Económico e Social da ONU, Relatório E/C.12/COL/Q/5/Add.1, Genebra, 2009

No segundo trimestre de 2010, a taxa de desemprego entre os africanos negros situava-se em 29,5 %; para as pessoas de raça mista, definidas como “mestiços” (“*coloured people*”), era de 22,5 %; para as pessoas de origem indiana ou asiática, 10,1 %; e para a população branca, 6,4 %. A taxa de desemprego nacional situava-se em 25,3 %.⁶⁷ Estes dados revelam a importância dos factores históricos e sociais, mesmo num contexto jurídico de não discriminação e de acção positiva.

116. As empresas sul-africanas com mais de cinquenta trabalhadores são obrigadas a tomar medidas para assegurar que os membros de grupos anteriormente desfavorecidos, legalmente classificados como «negros», ocupam posições adequadas em todos os níveis. Contudo, segundo a Análise da Equidade no Emprego 2008-2009, os negros continuam a estar sub-representados. O reduzido número de homens e mulheres africanos, bem como de mulheres mestiças em posições de gestão de topo é, tendo em

67. Statistics South Africa: *Quarterly Labour Force Survey, Quarter 2, 2010*, Statistical release P0211, p. 13.

Figura 2.5. Taxas de desemprego na América Latina (em percentagem)

Fonte: CELADE. Retirado em 12-05-2010 do Sistema de Indicadores Sociodemográficos de Poblaciones Y Pueblos Indígenas; retirado em 08-05-2010 de <http://celade.cepal.org/redatam/PRYESP/SISPPI/>

conta a sua representação na população economicamente activa, um exemplo de segregação profissional vertical. Os negros estão também desproporcionalmente representados em empregos pouco qualificados, muitos dos quais num contexto informal. No sector privado, os brancos estão sobrerrepresentados na gestão de topo em comparação com outros grupos étnicos. No sector público, a situação dos trabalhadores africanos pretos e mestiços é muito mais favorável (figura 2.4).⁶⁸

117. O impacto dos programas de acção positiva na concretização dos seus objectivos está ainda a ser debatida, mas muitos apontam provas da sua utilidade. Um estudo realizado pela Universidade de Oxford, em 2009, revelou que os acordos voluntários eram mais eficazes para assegurar resultados justos no emprego, incluindo aos níveis mais elevados de gestão, do que os mecanismos impostos por lei.⁶⁹ O estudo concluiu ainda que as políticas e o estilo adoptados pelos dirigentes de topo de uma organização podem ser determinantes para os resultados em termos de diversidade, visto que os trabalhadores das categorias mais baixas tendem a seguir o exemplo dos dirigentes.⁷⁰ A adopção de medidas para garantir que aos anúncios de ofertas de emprego estão efectivamente disponíveis aos grupos sub-representados e a designação de um responsável pelo cumprimento das

obrigações em matéria de diversidade, em especial, aumentam a probabilidade de cumprimento dos requisitos legais por parte das organizações.⁷¹

118. O impacto da acção positiva na redução das desigualdades raciais a longo termo pode ser ainda mais gradual. Em 2010, a Comissão para a Equidade no Emprego (*Commission for Employment Equity*) da África do Sul chamou a atenção para a excessiva lentidão dos progressos em matéria de transformação e para a potencial erosão das insignificantes realizações alcançadas até à data.⁷² Afirmou ainda que a exigência de uma cláusula de caducidade (*sunset clause*), fixando uma data para o fim das políticas de acção positiva, era prematura. Nos Estados Unidos, os progressos também têm sido lentos. De acordo com a Comissão para a Igualdade de Oportunidades no Emprego (*Equal Employment Opportunity Commission* - EEOC), embora se tenham registado alguns progressos na composição da mão-de-obra do sector público federal ao longo dos últimos 10 anos, em termos globais pouco mudou.⁷³

Povos indígenas: o caso da América Latina

119. Segundo as estimativas da OIT, vivem actualmente no mundo cerca de 370 milhões de pessoas indígenas, que representam mais de 5 000 povos

68. Commission for Employment Equity (Department of Labour, Chief Directorate of Communication): Annual Report 2008 – 2009, p 26.

69. C. McCrudden et al.: «Affirmative Action without Quotas in Northern Ireland», in *The Equal Rights Review*, Vol. 4, 2009, p. 11.

70. Ibid., p. 13.

71. Ibid., p. 14.

72. Ministério do Trabalho: 10th CEE Annual Report, 2009–2010, página iv.

73. EEOC: Annual Report on the federal work force, exercício fiscal de 2009. 75.

distintos em mais de 70 países.⁷⁴ Embora representem apenas 5 % da população mundial, os povos indígenas constituem 15 % das pessoas mais pobres do mundo.⁷⁵

120. As estatísticas do Centro Demográfico da América Latina e das Caraíbas (*Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía CELADE*)⁷⁶ revelam uma diferença relativamente pequena entre as taxas de desemprego as populações indígenas e não indígenas. No entanto, a ausência de diferenças significativas nas taxas de emprego pouco indica sobre os tipos de empregos ou os níveis de rendimento destas populações. Os trabalhadores indígenas e os de ascendência africana constituem uma baixa proporção dos trabalhadores remunerados e por conta de outrem comparada com a dos outros trabalhadores, em seis dos países da região em causa, o que traduz a relativa dependência das populações indígenas de tipos de trabalho precário ou informal. Devido à sua incapacidade de aceder a empregos em actividades formais, as populações indígenas têm mais probabilidade do que as populações não indígenas de ocupar empregos em que são negadas aos trabalhadores regalias normais do trabalho, fontes estáveis de rendimento decente, tempo de descanso apropriado e condições de trabalho dignas. No total, o trabalho independente, incluindo o trabalho doméstico e familiar, representa até 46,3 % do emprego dos trabalhadores indígenas e de origem africana na Bolívia e 45,2 % no Peru.

121. Ao contrário do que acontece com as taxas de desemprego, a diferença salarial entre a população indígena e não indígena é muito acentuada. Na Bolívia, por exemplo, os ganhos médios horários dos trabalhadores indígenas correspondem apenas a 34 % dos ganhos dos trabalhadores não indígenas. Os trabalhadores indígenas têm também níveis mais baixos de protecção na doença e na velhice na Bolívia, no Equador, na Guatemala e no Peru. Embora a discriminação estrutural, sob a forma de diferenças a nível do local de residência e da educação, possa explicar, em parte, a segregação no emprego e as diferenças salariais que afectam os povos indígenas na América

Latina, é provável que estas assimetrias também se fiquem a dever, em certa medida, a discriminação social, dado que a desigualdade salarial se mantém mesmo quando o local de residência ou o nível de instrução é semelhante.

Políticas e medidas direccionadas para os povos indígenas

122. A discriminação de que são vítimas os povos indígenas respeita não apenas ao acesso ao emprego formal, mas também ao acesso a recursos, como a terra, necessários para exercerem as suas profissões tradicionais. Uma multiplicidade de políticas e medidas têm sido adoptadas em alguns países para dar resposta a estes dois problemas. No Chile, por exemplo, foi concebido um programa para promover melhores condições de vida para as comunidades Aymara, Atacaman e Mapuche, contribuindo, deste modo, para a eliminação dos obstáculos estruturais ao acesso dos povos indígenas a um trabalho digno.⁷⁷ El Salvador também desenvolveu iniciativas, tais como, a promoção de microempresas familiares nas zonas rurais do Nordeste do país, para beneficiar os povos indígenas e facilitar o seu acesso ao mercado de trabalho e a actividades empresariais.⁷⁸ Por seu lado, o Instituto Salvadorense da Reforma Agrária (Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria) lançou programas de transferência de terras com iguais condições de acesso para as comunidades indígenas e a outras populações.⁷⁹

123. A falta de procedimentos eficazes de implementação pode explicar a persistência da discriminação em muitos países, apesar da existência de leis anti-discriminação. No Brasil, o Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos chamou a atenção para o «impressionante» corpo de leis e políticas nacionais, destinado a promover os direitos humanos e a melhorar a situação socioeconómica dos povos indígenas, mas também para a necessidade da sua correcta implementação, a fim de combater a discriminação, a injustiça e a violência.⁸⁰

74. OIT: *Eliminating discrimination against indigenous and tribal peoples in employment and occupation: A guide to ILO Convention No. 111*, Genebra, 2008, p. 3.

75. Alto Comissariado para os Direitos Humanos: *Combating discrimination against indigenous peoples*, nota informativa, Conferência de Avaliação de Durban, Genebra, 20-24 Abr. 2009.

76. Ver OIT: *2007 Labour Overview: Latin America and the Caribbean*, Escritório Regional para a América Latina e as Caraíbas, 2007, p. 39-4.

77. *Ibid.*, p. 49.

78. OIT: CEACR, observação individual publicada em 2009 sobre a aplicação por El Salvador (ratificação em 1995) da Convenção (Nº 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958.

79. *Ibid.*

80. Alto Comissariado para os Direitos Humanos: «Brazil's indigenous and Afro-Brazilian populations face serious discrimination: UN Human Rights Chief», publicado na Internet em 13 Nov. 2009.

Caixa 2.9

Alguns progressos para os povos indígenas na América Latina

Os governos de vários países da América Latina adoptaram medidas para reforçar a participação dos povos indígenas na vida económica e social. Em Outubro de 2010, El Salvador organizou o primeiro Congresso Nacional de Povos Indígenas, durante o qual foram discutidos diversos aspectos dos direitos dos povos indígenas e foram seleccionados seis representantes destas populações para formar uma Comissão Nacional com vista a facilitar um diálogo permanente com o Governo. Similarmente, no Chile, o Plano de Acção «Re-Conocer», aprovado para o período de 2008-2010, incide sobre três grandes áreas: direitos, desenvolvimento e diversidade das populações indígenas. No Panamá, a Lei das Terras Comuns, de 2008, prevê a posse de terras por comunidades indígenas que não vivam numa região indígena.

Fonte: Presidencia de la República de El Salvador, 2010, Finaliza Primer Congreso Nacional Indígena con la elección de representantes a Comisión Nacional de pueblos indígenas; *Re-conocer: pacto social por la multiculturalidad*, 2008; Assembleia Geral da ONU, Relatório A/65/18, 2010

Caixa 2.10

A iniciativa de um empregador em prol dos trabalhadores de etnia cigana

Na Eslováquia, a U.S. Steel Kosice, s.r.o., uma filial da United States Steel, lançou um projecto de apoio ao emprego dos cidadãos da aldeia de Velka Ida, onde 40 % da população é de etnia cigana. Em cooperação com as autoridades locais, foram criados, desde 2002, 150 postos de trabalho para pessoas de etnia cigana e outros membros de grupos marginalizados. O projecto contempla ainda a escolarização dos filhos dos trabalhadores, desde o jardim de infância ao ensino secundário e à formação profissional, após a qual a empresa oferece também emprego.

Fonte: Sítio Web da U.S. Steel Kosice, s.r.o.: <http://www.usske.sk/citizenship/rom-e.htm>, acedido em 15.10.2010

A Europa e as pessoas de etnia cigana

124. O Centro Europeu para os Direitos das Pessoas de Etnia Cigana (European Roma Rights Centre - ERRC), tem salientado que “a discriminação racial contra as pessoas de etnia cigana é ainda um problema comum e persistente em toda a Europa”. As pessoas de etnia cigana podem ser vítimas de discriminação em todas as áreas da vida, o que contribui para a exclusão e a pobreza. Muitos ciganos permanecem sem educação e sem emprego, vivendo em habitações segregadas e com condições deficientes e enfrentam uma esperança de vida muito mais baixa do que a da população não cigana.⁸¹

125. De acordo com um inquérito do Banco Mundial, a baixa taxa de participação no mercado de trabalho das pessoas de etnia cigana na República Checa pode ser atribuída ao seu baixo nível de instrução. Apenas dois em cada dez ciganos possuem algum tipo de formação profissional formal ou qualificações a nível do ensino secundário. As suas reais

competências em termos de literacia e numeracia são também muito reduzidas. Apenas 12 % dos ciganos em idade activa podem ser considerados funcionalmente alfabetizados, isto é, capazes de responder à maioria das perguntas relativamente simples que exigem conhecimentos a nível do ensino primário (a chamada «literacia funcional»).

126. O relatório salienta que, embora a discriminação sistemática das pessoas de etnia cigana jogue provavelmente um papel na explicação da sua baixa participação no mercado de trabalho, os dados disponíveis sugerem que a falta de competências e de experiência profissional anterior são um obstáculo ainda maior. Os empregadores entrevistados para o relatório identificaram a falta de competências como a principal razão para não contratarem pessoas de etnia cigana.

127. Um conjunto de medidas relativas ao mercado de trabalho tem sido adoptado num esforço para melhorar a inclusão das pessoas de etnia cigana. O Comité de Peritos sobre as Comunidades Ciganas

81. European Roma Rights Centre (ERRC): Declaração proferida por ocasião do Dia dos Direitos Humanos, 10 Dez. 2009.

82. Banco Mundial: *Czech Republic: Improving Employment Chances of the Roma*, 21 Out. 2008, Unidade do Sector para o Desenvolvimento Humano, Europa e Ásia Central, p. 7, 42.

Caixa 2.11

Política nacional da Finlândia relativa às pessoas de etnia cigana

Em Dezembro de 2009, o Governo finlandês lançou a política nacional relativa às pessoas de etnia cigana, que foi elaborada por um grupo de trabalho nomeado pelo Ministério dos Assuntos Sociais e da Saúde. Esta política tem por objectivo integrar a dimensão da inclusão e da igualdade de tratamento das pessoas de etnia cigana nas diferentes esferas da vida. Para além de promover a participação deste grupo no ensino e na formação profissional, apoia o seu acesso ao mercado de trabalho. O objectivo do Governo é que, até 2017, Finlândia esteja na linha da frente da Europa na promoção da igualdade de tratamento e na inclusão da população cigana.

Fonte: Ministério dos Assuntos Sociais e da Saúde, Proposta do Grupo de Trabalho para uma Política Nacional relativa às Pessoas de Etnia Cigana: Relatório do Grupo de Trabalho, Relatórios do Ministério dos Assuntos Sociais e da Saúde 2009:57. Disponível em: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-11164.pdf

e Itinerantes do Conselho da Europa apresentou, em Junho de 2009, exemplos das melhores práticas em matéria de políticas do mercado de trabalho destinadas aos ciganos na Europa.⁸³ Entre os exemplos apresentados estavam incentivos à promoção das competências genéricas e da actividade económica (Bulgária e Irlanda), esquemas de microcrédito (Espanha), programas de formação profissional como o Programa para o Desenvolvimento dos Ciganos (Espanha), o programa START (Hungria) ou o Programa de Estágios para a População Itinerante (Irlanda).

128. Na Sérvia, 140 pessoas de etnia cigana participaram em programas de ensino básico e de aquisição de competências profissionais, e cerca de 300 participaram em trabalhos públicos. O Programa para a Comunidade Cigana, implementado na Polónia, ofereceu emprego e formação subsidiados às pessoas de etnia cigana. O número de ciganos que têm beneficiado de emprego subsidiado diminuiu de 74, em 2006, para 63, em 2007, e, em 2007, 35 receberam formação profissional. Não obstante estas medidas adoptadas a nível nacional, desenvolvimentos recentes na UE mostram que a abordagem da questão da discriminação e da vulnerabilidade das pessoas de etnia cigana beneficiaria com uma maior coerência e cooperação entre as diferentes iniciativas nacionais.

Discriminação com base na nacionalidade e o caso dos trabalhadores migrantes

129. A discriminação com base na nacionalidade é apenas um dos aspectos de discriminação múltipla de que são frequentemente vítimas os trabalhadores migrantes. É, na verdade, difícil em muitas circunstâncias determinar se o tratamento discriminatório enfrentado por um trabalhador ou uma trabalhadora migrante é baseado exclusivamente na sua nacionalidade real ou presumida, na sua raça, etnia, religião ou outros motivos evidentes, ou a uma combinação destes factores.

130. Os instrumentos internacionais e regionais sobre direitos humanos contêm disposições anti-discriminação abertas, de resultado, cujo âmbito pode ser alargado com vista a banir distinções injustificadas entre pessoas com base na nacionalidade.⁸⁴ Por exemplo, o artigo 14.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem (CEDH), de 1950,⁸⁵ embora não inclua expressamente a nacionalidade nos motivos de discriminação, tem sido interpretado pelo Tribunal Europeu dos Direitos do Homem no sentido de proibir também a discriminação fundada na nacionalidade. O Tribunal tem decidido que a recusa de prestações de segurança social aos migrantes, somente por causa da sua nacionalidade estrangeira, é ilícita e acrescentou que “razões muito ponderosas teriam de ser apresentadas perante o Tribunal para que este pudesse considerar uma diferença de

83. Council of Europe: Employment Policies for Roma in Europe, PowerPoint presentation made at the Employment Workshop, Zagreb, 15-16 June 2009.

84. Ver, por exemplo, o artigo 2.º da Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948; e os artigos 2.º, N.º 1, e 26.º do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos. Ver também os artigos 1.º e 24.º da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, de 1969; e o artigo 2.º da Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos, de 1981.

85. O artigo 14.º não tem um estatuto independente e, como tal, tem de ser lido em conjunto com outras disposições da Convenção Europeia dos Direitos do Homem (CEDH). No entanto, está prevista uma cláusula anti-discriminação independente no Protocolo N.º 12 à CEDH, de 2000 (artigo 1.º), que, em 15 de Outubro de 2010, tinha sido ratificado por 18 países membros do Conselho da Europa.

tratamento baseada exclusivamente na nacionalidade como compatível com a Convenção”.⁸⁶

131. O Comité dos Direitos do Homem, que controla a aplicação do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (PIDCP), de 1966, manifestou a opinião que excluir a eleição de um trabalhador estrangeiro, em situação regular, para a comissão de trabalhadores de uma empresa privada, com fundamento no facto de ele ou ela não ser nacional do país em causa ou de outro país do Espaço Económico Europeu (EEE), constituía um acto ilícito de discriminação com base na nacionalidade, porque não existe nada nas funções de um membro da comissão de trabalhadores (que são, nomeadamente, defender os interesses dos trabalhadores e supervisionar o cumprimento das condições de trabalho) não possa razoavelmente justificar uma distinção entre pessoas baseada exclusivamente na sua diferente nacionalidade.⁸⁷

132. No quadro do regime de livre circulação dentro da UE, a discriminação baseada na nacionalidade entre cidadãos de Estados-Membros é expressamente proibida pelo artigo 18.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia.⁸⁸ Além disso, esta disposição deve, em princípio, ser aplicada de maneira a tornar ilegais as diferenças de tratamento injustificadas, fundadas na nacionalidade, aplicadas a diferentes grupos de cidadãos de países terceiros, considerando que abrange igualmente a parte do Tratado respeitante ao «Espaço de Liberdade, Segurança e Justiça», que se refere à formulação e desenvolvimento da política da UE em matéria de imigração e asilo. A Carta dos Direitos Fundamentais da UE, que se tornou legalmente vinculativa em 1 de Dezembro de 2009, contém uma disposição anti-discriminação aberta, de resultado, e reitera a proibição de discriminação com base na nacionalidade: «No âmbito de aplicação do Tratado que institui a Comunidade Europeia e do Tratado da União Europeia, e sem prejuízo das disposições especiais destes Tratados, é proibida toda a discriminação em razão da nacionalidade.»⁸⁹

133. A migração está, actualmente, de um modo geral, associada ao trabalho e ao emprego. Segundo estimativas da OIT de 2010, existem cerca de 105,4 milhões de migrantes economicamente activos (incluindo refugiados) a nível mundial, entre uma população total estimada de 214 milhões de pessoas que vivem fora do país onde nasceram ou de que são cidadãos.⁹⁰ Este número representa a maioria dos adultos em idade activa nesta população e, juntamente com as pessoas que estão a seu cargo, talvez 90 % da população «migrante». Os desafios impostos pelas mudanças económicas, demográficas e tecnológicas, tornaram indispensável a presença de trabalhadores estrangeiros nos países industrializados. O número crescente de postos de trabalho que não podem ser preenchidos por trabalhadores nacionais, e factores como o envelhecimento da mão-de-obra nacional, criam a necessidade de contratar trabalhadores migrantes.⁹¹ Contudo, os trabalhadores migrantes enfrentam diversas barreiras a um emprego justo, que podem manifestar-se ao longo do ciclo de vida do emprego.

Manifestações de discriminação no emprego

134. As práticas discriminatórias podem ter origem na legislação, nas políticas ou em medidas práticas. Em Itália, por exemplo, migrantes nacionais de países terceiros com residência legal têm sido impedidos de trabalhar no sector público, nomeadamente na área da enfermagem.⁹² Em Madagáscar, uma lei de 2008 sobre zonas francas de exportação contém disposições que prevêm salários mais baixos e uma cobertura mais reduzida da segurança social para os trabalhadores migrantes.⁹³ Um relatório do PNUD, elaborado em 2009, concluiu que, na Tailândia, as políticas sobre trabalhadores migrantes aprofundaram as diferenças entre estes trabalhadores e os cidadãos tailandeses. O relatório refere o Decreto Provincial sobre Trabalhadores Migrantes, aprovado, em 2006, por Phuket e outras províncias, que proíbe a livre circulação e o exercício de direitos fundamentais dos

86. *Gaygusuz contra Áustria*, Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, acórdão de 16 de Setembro de 1996, Nº 42; *Koua Poirrez contra França*, acórdão de 30 de Setembro de 2003, Nº 46. Em ambos os acórdãos, o artigo 1.º do Primeiro Protocolo à CEDH, de 1952, relativo à protecção da propriedade privada, foi interpretado no sentido de abranger o acesso de cidadãos estrangeiros às prestações da segurança social.

87. Comité dos Direitos do Homem: Comunicação Nº 965/2000 sobre o processo *Karakurt contra Áustria*, 4 de Abril de 2002, UN Doc. CCPR/C/74/D/965/2000, Nº 8.4.

88. Versão consolidada do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, *Jornal Oficial da União Europeia*, 2010, C 115/56, artigo 18.º.

89. Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, 2000, C 364/13, artigo 21.º, Nº 1 e 2.

90. OIT: *International labour migration: A rights-based approach*, Genebra, 2010, p. 18.

91. Ver P. Taran: *Increasing Equality in Employment*, Apresentação no debate do painel, dedicado ao tema «O local de trabalho: combater a discriminação racial e promover a diversidade», Conferência de Avaliação de Durban, Genebra, 20-24 Abril 2009, p. 2.

92. Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia: *Annual Report 2010, Conference Edition*, Viena, 2010, p. 55.

93. Confederação Internacional de Sindicatos: *Internationally recognized core labour standards in Madagascar*, p. 5.

Caixa 2.12**Comissão de Peritos da OIT apela a uma maior protecção dos trabalhadores migrantes**

Em relação a um certo número de países, a Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações tem manifestado preocupação pela legislação, que não permite que os trabalhadores migrantes mudem de empregador, poder agravar a sua vulnerabilidade à discriminação e a práticas abusivas. Além disso, o medo de retaliações e de deportação pode dissuadi-los de apresentar queixas. Na República da Coreia, por exemplo, a Lei do Emprego dos Trabalhadores Estrangeiros só permite aos migrantes mudarem de emprego se a autorização do seu empregador para contratar mão-de-obra estrangeira for cancelada. A lei estabelece que as autoridades podem cancelar essa autorização caso o empregador não cumpra os contratos de trabalho ou viole a legislação laboral. A Comissão de Peritos tem apelado ao Governo para adoptar medidas destinadas a proporcionar aos trabalhadores migrantes maior flexibilidade na mudança de emprego, a fim de evitar situações de discriminação e abuso, bem como para assegurar a realização de inspecções do trabalho eficazes.

No Qatar, o sistema de patrocínios exige um patrocinador para cada trabalhador migrante que pretenda entrar ou residir no país para fins de trabalho, o que torna estes trabalhadores legalmente dependentes do respectivo patrocinador quanto à sua permanência no país. De acordo com o Comité Nacional dos Direitos Humanos do Qatar, este sistema tem conduzido a práticas arbitrárias por parte dos patrocinadores, incluindo o não pagamento dos salários, a retenção dos passaportes dos trabalhadores, a falta de alojamento adequado, a imposição de longas horas de trabalho e assédio sexual. O Comité de Peritos manifestou a sua preocupação com a possibilidade de os empregadores abrangidos pelo sistema de patrocínios exercerem um poder desproporcionado sobre os trabalhadores migrantes, levando a que estes sejam vítimas de discriminação com base na raça, no sexo, na religião e na origem nacional no que respeita às suas condições de trabalho. Consequentemente, apelou ao fornecimento de informações sobre as acções tomadas para assegurar a reforma do sistema de patrocínios e à realização de uma investigação sobre a extensão do impacto discriminatório deste sistema sobre os trabalhadores migrantes.

Fonte: CEACR, 2009. Observação individual sobre a aplicação da Convenção (Nº 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958 pela República da Coreia (ratificação em 1998). E CEACR, 2009. Observação individual sobre a aplicação da Convenção (Nº 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958, pelo Qatar (ratificação em 1976).

trabalhadores migrantes de Mianmar, do Camboja e da República Democrática Popular do Laos.⁹⁴

135. Anúncios de emprego discriminatórios foram detectados em países como a Áustria, a Alemanha e a Espanha. Na Alemanha, por exemplo, um anúncio de emprego referia expressamente que apenas seriam bem-vindas as candidaturas de cidadãos nacionais ou de pessoas cuja língua materna fosse o alemão.⁹⁵

136. Mesmo depois de obterem emprego, os trabalhadores migrantes podem enfrentar diariamente atitudes discriminatórias. Na Flandres, Bélgica, por exemplo, uma norma interna de uma empresa de componentes automóveis, em que 70 % dos trabalhadores são de origem estrangeira, estabeleceu que os trabalhadores que usassem línguas diferentes do neerlandês em três ocasiões consecutivas estavam sujeitos a ser despedidos. A justificação para a adopção desta

norma seria «razões de segurança» e «respeito pelos outros trabalhadores».⁹⁶

Condições de trabalho

137. Condições de trabalho injustas enfrentadas por migrantes encontram-se tanto nos países desenvolvidos como nos países em desenvolvimento. Na União Europeia, os casos conhecidos de exploração de trabalhadores migrantes têm incluído assédio, longas horas de trabalho em condições insalubres, recusa de licença por doença e baixos salários.⁹⁷ Em Israel, o salário mensal médio de um trabalhador estrangeiro no sector da prestação de cuidados era, em 2007, de 2 200 shekalim (ILS) por 6 dias de trabalho, ou seja, menos 1 200 ILS do que o salário mínimo, sem pagamento de horas suplementares.⁹⁸

94. J. Crush, S. Ramachandran: *Xenophobia, international migration and human development*, Human Development Research Paper 2009/47, PNUD, 2009, p. 31.

95. Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, op. cit., p. 50.

96. Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia: *Annual Report 2008*, Viena, 2008, p. 46. Disponível em: <http://www.fra.europa>.

97. Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, op. cit., p. 56. [eu/fr/Website/attachments/ar08p2_en.pdf](http://europa.eu/fr/Website/attachments/ar08p2_en.pdf). Consultado em: 10/06/2010.

98. Informação mencionada em A. Kemp: *Reforming policies on foreign workers in Israel*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers Nº 103, 2010, p. 25.

Caixa 2.13
A política «Nação da Migração» da Irlanda

Em Abril de 2008, o Governo irlandês lançou uma nova política intitulada «Nação da Migração» numa declaração sobre a estratégia de integração e a gestão da diversidade. Esta política estabelece os direitos e os deveres dos migrantes que residem, trabalham e aspiram tornar-se cidadãos irlandeses. É salientado o importante papel do Governo, dos organismos públicos e da sociedade na integração dos trabalhadores migrantes. Entre as diferentes acções contempladas contam-se a disponibilização de verbas públicas especificamente destinadas a apoiar a gestão da diversidade nas autoridades locais, bem como o reforço das medidas institucionais e legislativas de combate à exploração e discriminação dos trabalhadores migrantes. Além disso, a política cria novas estruturas de integração, como a Comissão para a Integração, responsável pela avaliação dos progressos alcançados neste domínio.

Fonte: Dobbins T., 2009, Ireland: The occupational promotion of migrant workers, Observatório Europeu das Condições de Trabalho. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0807038s/ie0807039q.htm>

138. Os trabalhadores migrantes podem também enfrentar obstáculos no acesso às prestações da segurança social em condições idênticas às dos cidadãos nacionais. Alguns países excluem completamente a participação de migrantes dos regimes de segurança social. Por exemplo, muitos países do Conselho de Cooperação do Golfo só permitem o acesso de migrantes a prestações de curto prazo, como os programas de cuidados de saúde, negando-lhes o acesso a prestações de longo prazo portáteis, tais como as pensões por velhice. Outros países podem permitir o acesso a prestações de longo prazo, mas excluem a portabilidade das prestações entre países, desencorajando, deste modo, a migração de retorno.⁹⁹

Medidas destinadas a limitar a migração e a expulsar os trabalhadores migrantes

139. No cenário da reacção à actual crise económica, alguns países têm vindo a adoptar medidas e práticas para “empurrar para fora do país” os trabalhadores migrantes, por vezes de forma selectiva. Os governos da Malásia¹⁰⁰ e de Singapura, por exemplo, implementaram políticas que incentivam as empresas a despedirem os trabalhadores estrangeiros antes de rescindirem os contratos de trabalho com cidadãos nacionais. O Governo da República da Coreia adoptou medidas para reduzir o emprego de trabalhadores estrangeiros, cortando drasticamente a quota de trabalhadores estrangeiros de 100 000, em 2008, para 34 000, em 2009. Esta alteração de política verificou-se em reacção a um cenário de ligeira

subida do desemprego e de aumento, nos últimos anos, do número de imigrantes na mão-de-obra.¹⁰¹

140. As atitudes são de crucial importância. Em situações de dificuldades significativas nos mercados de trabalho e de intensificação das tensões sociais, é importante que as políticas e as declarações não perpetuem os estereótipos sobre os trabalhadores migrantes nem façam deles bodes expiatórios. As políticas para dar resposta aos desafios do mercado de trabalho não devem colidir com o princípio da não discriminação, nem comprometer os esforços para atingir a igualdade. Importa, além disso, ter sempre presente o contributo, a longo prazo, dos trabalhadores migrantes para o crescimento e o desenvolvimento dos países onde trabalham.

Integração versus assimilação

141. Nos últimos anos, têm sido feitos alguns progressos pelos governos na integração dos migrantes nos mercados de trabalho e na sociedade em geral. Alguns países europeus, tais como a Áustria, a Irlanda, a Noruega, os Países Baixos e Portugal, adoptaram diversas políticas e medidas sob a forma de planos nacionais de integração, de legislação e de estratégias em matéria de integração e diversidade.

142. Ao mesmo tempo, está a instaurar-se um debate, em vários países com populações migrantes significativas, sobre suas experiências de multiculturalismo e as políticas que implementaram neste domínio. A complexidade destes debates, que tocam em questões fundamentais como a identidade e os

99. Ver R. Holzmann, J. Koettl, T. Chernetsky: *Portability regimes of pension and health care benefits for international migrants: An analysis of issues and good practices*, Documento elaborado para o Programa de Estudos e Análises de Políticas da Comissão Mundial sobre as Migrações Internacionais, Set. 2005.

100. M. Abella, G. Ducanes: *The effect of the global economic crisis on Asian migrant workers and governments' responses*, nota técnica apresentada durante o Fórum Regional de Alto Nível sobre a Reacção à Crise Económica – Políticas Coerentes para o Crescimento, o Emprego e o Trabalho Digno na Ásia, Manila, 18-20 Fev. 2009, p. 9.

101. M. Fix et al.: *Migration and the global recession: A report commissioned by the BBC World Service*, Migration Policy Institute, 2009, p. 55.

Caixa 2.14

Um modelo de acordo sindical sobre os direitos dos trabalhadores migrantes

Em Maio de 2009, foram assinados três acordos de cooperação bilateral distintos sobre a protecção dos direitos dos trabalhadores migrantes em Colombo (Sri Lanka). Os signatários foram os líderes de três centros sindicais nacionais e os seus homólogos no Barém, na Jordânia e no Kuwait. Estes acordos tiveram por base um «modelo de acordo sindical sobre os direitos dos trabalhadores migrantes» criado pelo *Bureau* da OIT para as Actividades dos Trabalhadores e o movimento sindical internacional.

Os signatários do acordo comprometeram-se a promover a ratificação e a respeitar a Convenção (Nº 143) sobre os Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares), de 1975, bem como a organizar campanhas contra o racismo e a xenofobia na sociedade e a combater a discriminação e a propaganda enganosa tanto nos países de origem como nos países de destino dos trabalhadores migrantes. O acordo salienta que a situação dos trabalhadores migrantes deve ser abordada através dos princípios da solidariedade sindical internacional, da justiça social, da igualdade de tratamento, da igualdade de oportunidades e da igualdade de género.

Desde então, o modelo já foi aplicado em acordos bilaterais e multilaterais na Ásia e na África e foi promovido numa reunião da organização regional da CIS para as Américas (CSA) em Dezembro de 2009.

Caixa 2.15

Apoio da Nova Zelândia à integração dos migrantes no mercado de trabalho

A Escola de Linguística e Estudos Linguísticos Aplicados (*School of Linguistics and Applied Language Studies*) da Nova Zelândia está a ajudar os migrantes a desenvolverem competências de comunicação adequadas no local de trabalho e a obterem experiência profissional. O curso de comunicação no local de trabalho para migrantes especializados traz benefícios à comunidade e aos locais de trabalho neozelandeses, ao assegurar um acesso célere e positivo dos migrantes a um emprego produtivo. Uma análise custo-benefício revelou que, por cada dólar gasto, o programa devolve 98 NZD à economia neozelandesa. Estimativas prudentes apontam para um aumento da produtividade correspondente a 30 000 NZD por cada trabalhador que concluiu o curso, por cada ano de emprego, em 2009. A Comissão de Direitos da Nova Zelândia também considerou de forma positiva este programa.

Fonte: Relatório sobre as Relações Raciais, de 2009, da Comissão dos Direitos Humanos da Nova Zelândia

Caixa 2.16

A nova política sueca sobre a migração de mão-de-obra

Em Dezembro de 2008, a Suécia introduziu reformas na sua política de migração de mão-de-obra, que facilitam significativamente o recrutamento de trabalhadores a partir do estrangeiro. A mudança mais importante incide sobre o processo de deferimento dos pedidos dos empregadores. Tal como anteriormente, os empregadores suecos podem pedir autorização para chamar trabalhador do estrangeiro. Continuam também a ter de publicar a oferta de emprego na Suécia e no EURES, a rede de serviços públicos de emprego do EEE, antes da aprovação do pedido. A diferença na nova política é que os sindicatos suecos deixam de ter poder de veto sobre os pedidos e não é necessário que o Conselho Sueco do Mercado de Trabalho se pronuncie no sentido de existir «escassez». Esta alteração abriu a possibilidade de recrutamento para trabalhos pouco qualificados. O sindicato relevante tem a oportunidade de analisar a oferta de emprego e emitir o seu parecer sobre a conformidade dos salários, da protecção social e de outras condições de emprego com o acordo colectivo ou a prática corrente na profissão ou sector em causa. No entanto, os sindicatos não podem rejeitar o pedido. A verificação das listas de empregos é agora efectuada pelo Serviço de Imigração sueco e não pelo serviço público de emprego, o que acelera o processo. A Suécia criou ainda uma lista de profissões cruciais onde existe escassez de mão-de-obra, para o exercício das quais os trabalhadores estrangeiros que visitem a Suécia munidos de um visto podem obter uma autorização de trabalho sem terem de regressar primeiro ao seu país. Esta lista visa facilitar as entrevistas de emprego de trabalhadores estrangeiros na Suécia e, caso sejam contratados, permitir que comecem a trabalhar com maior brevidade e sem despesas adicionais. Os trabalhadores migrantes que se encontram legalmente na Suécia possuem direitos iguais aos dos cidadãos nacionais e pleno acesso às prestações sociais. O reagrupamento familiar é imediatamente autorizado (os membros da família do trabalhador podem acompanhá-lo e, se a autorização de trabalho for válida por, pelo menos, seis meses, têm também acesso ao mercado de trabalho). Os imigrantes desempregados com uma autorização de trabalho dispõem de três meses (a partir da data em que ficaram desempregados) para encontrar novo emprego. Os estudantes de outros países também podem mudar o seu estatuto e obter uma autorização de trabalho.

Fonte: OCDE (2009), *International Migration Outlook 2009*, OECD Publishing.

valores, pode levar a uma mudança de ênfase das abordagens centradas na integração no mercado de trabalho para outras que insistem na assimilação e na conformidade cultural. No entanto, é essencial que os princípios fundamentais da não discriminação no trabalho sejam respeitados e que ninguém seja discriminado devido à sua identidade. Numa das suas publicações, o Instituto para as Relações Raciais (*Institute for Race Relations*), sediado no Reino Unido, descreve um afastamento dos tradicionais indicadores de integração, como a participação no mercado de trabalho, os níveis de rendimento, a desigualdade e a pobreza, os níveis de instrução e casa própria, por novos indicadores, menos bem definidos, relacionados com os valores e a identidade.¹⁰² Estas medidas podem ser um instrumento de discriminação indirecta ou involuntária contra certos grupos minoritários.

Xenofobia e violência

143. Embora a violência contra os trabalhadores migrantes não seja nada de novo, parece estar a tornar-se num fenómeno cada vez mais generalizado e visível num número cada vez maior de países. Os maus-tratos podem ocorrer dentro do ciclo de emprego e fora dele, como tem sido testemunhado por um certo número de ataques violentos de que têm sido vítimas os estrangeiros, as suas casas e as suas empresas. Estes incidentes têm continuado, apesar das políticas adoptadas pelos governos para os prevenir e pôr-lhes termo. O Comité das Nações Unidas para a Eliminação da Discriminação Racial tem, por exemplo, manifestado a sua preocupação com o alarmante aumento da incidência e gravidade dos actos de violência com motivação racial na Rússia.¹⁰³ Na África do Sul, em 2008, mais de 60 migrantes estrangeiros foram assassinados e mais de 10 000 ficaram sem casa na sequência dos violentos motins de natureza xenófoba que tiveram lugar em várias cidades. Uma das razões dadas pelos autores destes actos de violência era que os estrangeiros tinham ficado com os seus empregos.¹⁰⁴ A Itália assistiu a dois dias de distúrbios, na sequência dos quais 53

trabalhadores migrantes ficaram feridos e 1 000 foram enviados para centros de deportação.¹⁰⁵

Conhecimento limitado dos direitos

144. 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 exemplo, 34 % dos inquiridos da Europa Central e Oriental e 57 % dos inquiridos da África Subsaariana não tinham conhecimento da legislação anti-discriminação quando se candidatavam a um emprego.¹⁰⁶ 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.¹⁰⁷

145. O direito dos trabalhadores migrantes a «informações exactas» está consagrado, a nível internacional, na Convenção (Nº 97) sobre Trabalhadores Migrantes, de 1949, e na Convenção Internacional sobre a Protecção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias das Nações Unidas, de 1990. A obrigação de prestar informação eficaz, exacta e em tempo oportuno deve ser uma parte integrante da implementação e cumprimento da legislação anti-discriminação.

Evolução legal e medidas proactivas

146. Desde 2006, que têm sido ratificadas, por diversos países, várias convenções da OIT sobre os trabalhadores migrantes: a Albânia, a Arménia, as Filipinas, o Montenegro, a República da Moldávia, o Quirguizistão e o Tadjiquistão ratificaram a Convenção (Nº 97), de 1949, sobre Trabalhadores Migrantes e a Albânia, a Arménia, as Filipinas, o Montenegro e o Tadjiquistão ratificaram a Convenção

102. L. Fekete: *Integration, islamophobia and civil rights in Europe*, Institute of Race Relations, (Londres, 2008), p. 57.

103. Comité para a Eliminação da Discriminação Racial (CERD): Concluding observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination, CERD/C/RUS/CO/19, 20 Ago. 2008, p. 5-61.

104. I. Awad: *The global economic crisis and migrant workers: Impact and response* (Genebra, OIT, 2009), p. 37.

105. Alto Comissariado para os Direitos Humanos: «UN experts urge Italian authorities to curb xenophobic attitude towards migrant workers», comunicado de imprensa, 12 Jan. 2010.

106. Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia: *Rights awareness and equality bodies: Strengthening the fundamental rights architecture in the EU III*, EU-MIDIS, Data in Focus Report 03, Viena, 2010, p. 5.

107. Nações Unidas: Report of the Committee on the Protection of the Rights of all Migrant Workers and Members of their Families, 9.^a e 10.^a sessões, Assembleia Geral, 2009, A/64/48, p. 37.

(Nº 143), de 1975, sobre Trabalhadores Migrantes (disposições complementares).

147. Vários países têm adoptado planos nacionais de acção abrangentes, que visam expressamente o combate ao racismo e à xenofobia. Por exemplo, os planos adoptados pela Finlândia e a Irlanda tiveram por base um extenso processo de consulta entre o Governo, os parceiros sociais e as partes interessadas (*stakeholders*) da sociedade civil.

148. Em 2009, o Barém levou a cabo a maior reforma do sistema de patrocínios na região, que permitiu aos trabalhadores migrantes mudar de emprego sem o consentimento do seu empregador e sem terem necessidade de invocar o não pagamento de salários ou maus tratos. Esta reforma permite aos trabalhadores migrantes mudar de emprego depois de cumprirem os prazos de aviso prévio estabelecidos e permanecer legalmente no país durante 30 dias enquanto procuram novo emprego. Estas mudanças positivas não se aplicam, contudo, aos trabalhadores domésticos.¹⁰⁸

149. Em França, a empresa de caminhos-de-ferro SNCF anunciou que estava à procura de candidaturas a emprego vindas de bairros desfavorecidos habitados principalmente por imigrantes, e o ministro da Defesa divulgou um plano de acção que dá prioridade aos jovens da classe trabalhadora, incluindo jovens de ascendência imigrante, na entrada nas academias militares. Na Alemanha, o Ministério da Educação do estado da Renânia do Norte-Vestefália desenvolveu uma política constituída por uma série de medidas de sensibilização e incentivo, com vista a aumentar o número de professores de origem migrante.¹⁰⁹

150. O grupo de empregadores *Business in the Community* (BITC) da Irlanda do Norte elaborou um código de práticas sobre a contratação de trabalhadores migrantes/estrangeiros de aplicação voluntária (*Voluntary Code of Practice on Employing Migrant Worker/Overseas Staff*), cujo cumprimento assenta num processo de consulta com as empresas. Assinaram o código de práticas quarenta empresas, incluindo aquelas que empregam a grande maioria dos trabalhadores migrantes na Irlanda do Norte. O compromisso que assumiram assenta na convicção de que têm a responsabilidade social de tratar bem as pessoas. Embora não seja juridicamente vinculativo, o código tem por objectivo reforçar as boas práticas e servir de guia à contratação de trabalhadores migrantes.¹¹⁰

Políticas de diversidade

151. A nível do local de trabalho, as «políticas de diversidade» proporcionam perspectivas promissoras no domínio da luta contra a discriminação. Recentemente, muitas empresas começaram a encarar a diversificação da sua mão-de-obra como uma vantagem competitiva e uma oportunidade de negócio. Uma mão-de-obra manifestamente diversificada permite às empresas explorar novos e diversificados mercados de consumidores. Além disso, a responsabilidade social das empresas (RSE) desempenha um papel importante no seio de um número cada vez maior de empresas e na atribuição de projectos pelos governos, instituições internacionais e empresas multinacionais ao longo da cadeia de fornecimento. Os benefícios podem ser igualmente visíveis a nível nacional. A diversidade no local de trabalho pode significar mais coesão social, ganhos no bem-estar e na produtividade e prevenir a marginalização e exclusão de qualquer grupo da população.

152. Outro potencial benefício da diversificação é o incremento da inovação. As empresas necessitam de se adaptar a ambientes cada vez mais dinâmicos, devido sobretudo à globalização económica. Uma mão-de-obra diversificada traz consigo uma visão e um conjunto de ideias mais abrangentes e pode aumentar a flexibilidade e a adaptação. Um estudo do Painel de Consulta de Empresas Europeias (EBTP) nota que são cada vez mais as empresas que reconhecem a ligação entre diversidade e inovação. Sessenta e três por cento das empresas inquiridas em 2008 reconheciam a ligação entre diversidade e inovação, em comparação com 26 % em 2005.¹¹¹

Discriminação com base na religião

Crescente visibilidade da discriminação religiosa

153. Ao longo dos últimos quatro anos, o número de mulheres e homens que são vítimas de discriminação religiosa parece ter aumentado. Quando existe, a discriminação religiosa sistémica respeita normalmente a todos os aspectos da vida e não apenas a profissão e o emprego. A presente secção não cobre estas situações, onde relativamente poucas mudanças tiveram lugar. Aquilo que pode ser identificado como uma tendência ao longo dos últimos quatro anos é o aumento da discriminação religiosa no emprego,

108. Decision (Nº 79) for 2009: Regarding the mobility of foreign employee from one employer to another.

109. Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia: *Annual Report 2008*, Viena, 2008, p. 54.

110. Baseado em informações disponíveis no sítio Web do BITC em <http://www.bitc.org.uk/>.

111. Comissão Europeia: *Diversity Management in 2008: Research with the European Business Test Panel* (Bruxelas, 2008), p. 4.

Caixa 2.17 Cartas da Diversidade

Em 2009, a Espanha juntou-se a países como a Alemanha, a Bélgica, a França, a Itália e a Suécia na implementação de uma «Carta da Diversidade». As Cartas da Diversidade estão entre as mais recentes iniciativas que visam incentivar a diversificação da mão-de-obra. Ao assinarem voluntariamente a carta, as empresas comprometem-se a promover e a aderir aos princípios fundamentais da igualdade e a respeitar o direito à inclusão de todas as pessoas dentro do local de trabalho, implementando políticas especificamente destinadas a promover ambientes de trabalho inclusivos, livres de preconceitos e de discriminação em relação a grupos minoritários.

Fonte: Comissão Europeia, Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão, Cartas da Diversidade. Disponível em: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=915&langId=en> e Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad, Charter de la Diversidade. Disponível em: <http://www.iegd.org/spanish800/charter.html> Consultado em: 09/11/2010

conjugado com a preocupação por causa da migração de mão-de-obra, a ocorrer num contexto de insegurança económica e social. Pouco tem sido feito para enfrentar aqueles medos e atitudes discriminatórias.

154. Outra tendência é a do aumento geral do número de casos de discriminação religiosa denunciados às comissões para a igualdade. Nos Estados Unidos, a Comissão para a Igualdade de Oportunidades no Emprego (EEOC) registou um aumento do número de queixas por discriminação religiosa, que passou de 2 880, em 2007, para 3 386, em 2009.¹¹² O número de queixas de discriminação religiosa apresentadas, em França, à Alta Autoridade para a Luta contra a Discriminação e a Promoção da Igualdade (*Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité* - HALDE) aumentou de 79, em 2007, para 303, em 2009.¹¹³ Um estudo recentemente realizado pelo Ministério do Trabalho e das Pensões (*Department for Work and Pensions*) do Reino Unido mostra que os grupos muçulmanos estão numa posição de desvantagem no emprego, seja qual for o grupo étnico a que pertencem.¹¹⁴ Em 2009, o inquérito da União Europeia sobre Minorias e Discriminação, realizado em 14 dos seus Estados-Membros, revelou também uma elevada incidência da discriminação deste grupo da população.¹¹⁵

Manifestações religiosas no local de trabalho

155. Muitos países têm legislação específica que protege as convicções religiosas no trabalho. Em alguns países, tais como o Canadá,¹¹⁶ a Nova Zelândia¹¹⁷, o Peru¹¹⁸ e os Estados Unidos,¹¹⁹ os empregadores têm o dever de aceitar e de facilitar o exercício das convicções e práticas religiosas dos trabalhadores. Em vários países europeus, entre os quais a Bélgica, a Dinamarca, a Itália e a Alemanha, a manifestação das convicções religiosas é protegida através de disposições que proíbem a discriminação. Noutros países, tais como o México e a Turquia, os empregadores não são obrigados a aceitar as convicções religiosas dos trabalhadores, sendo as decisões sobre dispensa do trabalho para oração ou a autorização de uso de trajes religiosos deixadas ao empregador individual.¹²⁰

Liberdade de não revelar a religião

156. O direito à não discriminação com base na religião abrange o direito das pessoas não revelarem a sua religião aos empregadores ou às autoridades. O acesso ao emprego pode ser prejudicado se os candidatos forem obrigados a revelar a sua religião. Se nas decisões sobre promoção, remuneração, manutenção

112. EEOC: informação disponível em <http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/religion.cfm>, acedido pela última vez em 21 Jan. 2011.

113. HALDE: op. cit., p. 15.

114. R. Berthoud e M. Blekesaune: *Persistent employment disadvantage*, Department for Work and Pensions e Equalities Review, 2007.

115. Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia: Inquérito sobre Minorias e Discriminação na União Europeia: Data in Focus Report: Muslims, 2009.

116. Canadian Human Rights Act e Employment Equity Act.

117. Human Rights Act da Nova Zelândia, artigo 28.º, Nº 3.

118. A. Bronstein: *International and Comparative Labour Law: Current challenges* (Genebra, OIT e Palgrave Macmillan, 2009), p. 154.

119. Civil Rights Act, 1964, título VII (Ver EEOC: Compliance Manual).

120. Ius Laboris: *Religious Discrimination in the Workplace*, Jan. 2010, p. 26.

Caixa 2.18

**Prática discriminatória na República Democrática Popular do Laos
no acesso aos partidos políticos e à função pública**

Segundo o Relator Especial sobre Liberdade de Religião e Crença do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, as minorias religiosas na República Democrática Popular do Laos são dissuadidas a aderir ao único partido político do Estado.

Os cristãos que pretendam aderir a este partido político são convidados a assinar uma declaração renunciando à sua fé. Segundo o relator, esta prática constitui uma barreira de vidro (glass ceiling) no acesso e promoção das minorias religiosas na função pública, bem como à sua efectiva participação nos processos de tomada de decisão.

Fonte: Relator Especial sobre a Liberdade de Religião e Crença; 2010, A/HRC/13/40/Add.4

de contratos e outras decisões semelhantes pesarem considerações religiosas, certos trabalhadores podem ser prejudicados e até estigmatizados. Recentes desenvolvimentos jurídicos na Europa protegem o direito a não revelar a fé religiosa. Por exemplo, no processo Alexandridis contra Grécia, o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem decidiu que a Grécia, ao exigir que os novos advogados revelassem a sua religião no âmbito do seu processo de acreditação, estava a violar o princípio da liberdade religiosa. Em 2010, este mesmo Tribunal declarou que constituía uma violação pela Turquia do artigo 9.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem incluir nos cartões de identificação um campo destinado a religião, ainda que os seus titulares fossem autorizados a pedir para deixar esse espaço em branco.¹²¹

**Gestão da diversidade religiosa
no local de trabalho**

157. Embora o direito de não revelar as convicções religiosas deva ser respeitado, existem muitas situações em que os trabalhadores desejam exercer os direitos que decorrem da liberdade religiosa. Alguns organismos para a igualdade forneceram orientações neste domínio. Nos Estados Unidos, a Comissão para a Igualdade de Oportunidades no Emprego publicou, em 2009, a secção 12 do seu manual de conformidade, que consolida a jurisprudência nacional e a posição da própria Comissão sobre esta questão.¹²²

Para além do manual de conformidade, a EEOC publicou um guia de «melhores práticas», que contém conselhos para os empregadores e os trabalhadores sobre a questão da religião no local de trabalho.

158. Este guia considera que é essencial clarificar, definir e aplicar consistentemente políticas sobre tempo livre para o cumprimento de práticas religiosas. Aconselha igualmente os trabalhadores a informarem os empregadores das suas práticas religiosas no início da relação de trabalho para que estes tenham conhecimento, com antecedência, do tempo necessário para a observância dessas práticas. Sublinha ainda o papel que um diálogo constante pode desempenhar na minimização de eventuais dificuldades que possam surgir.

159. No Reino Unido, a Comissão para a Igualdade e os Direitos Humanos (*Equality and Human Rights Commission*) também publicou uma série de orientações destinadas aos empregadores e aos trabalhadores, que explicam a Lei da Igualdade, de 2010.¹²³ Estas orientações abordam a questão dos códigos de vestuário, sublinhando a necessidade de uma justificação objectiva para a sua aplicação.¹²⁴ As orientações esclarecem que a Lei da Igualdade não exige a adopção de medidas razoáveis para facilitar o cumprimento de práticas religiosas; no entanto, se um empregador decidir organizar o tempo de trabalho de alguns trabalhadores para esse fim, a sua decisão tem de abranger, em pé de igualdade, os trabalhadores de todas as religiões.¹²⁵

121. Tribunal Europeu dos Direitos do Homem: Alexandridis contra Grécia, petição Nº 19516/06, comunicado de imprensa de 21 Fev. 2008; e Sinan Isik contra Turquia, petição Nº 21924/05, comunicado de imprensa de 2 Fev. 2010.

122. EEOC: Transmissão de directivas Nº 915.003, de 22 de Julho de 2008, relativa à secção 12 do novo Manual de Conformidade sobre «Discriminação Religiosa».

123. Equality and Human Rights Commission: versão electrónica das orientações sobre a Lei da Igualdade disponível em <http://equalityhumanrights.com/advice-and-guidance/new-equality-act-guidance/equality-act-2010-guidance>, acedido pela última vez em 21 Jan. 2011.

124. Equality and Human Rights Commission: «What equality law means for you as an employer: Managing workers», Volume 5 de 7, Julho de 2010, página 22.

125. Equality and Human Rights Commission: «What equality law means for you as an employer: Working hours, flexible working and time off», Volume 2 de 7, Julho de 2010, página 30.

Caixa 2.19**Discriminação múltipla: discriminação fundada em convicções políticas e religiosas**

As queixas de discriminação política são muitas vezes acompanhadas de queixas de discriminação religiosa, configurando assim casos de discriminação múltipla. No processo Andrews e outros contra WA McDonald (auditor da autarquia local), o único dos três processos da Irlanda do Norte sujeito a reexame para o qual foi admitido recurso, o juiz, nas suas conclusões, afirmou o seguinte:

«Pelas razões abaixo enunciadas, considero provado que a decisão de nomear o sr. Connor para o cargo de director executivo foi influenciada por considerações sem pertinência, ou seja, pela sua opinião política e convicção religiosa, reais ou presumidas. Existem indícios claros de uma votação partidarizada. Tal como referido anteriormente, nenhum membro presumivelmente protestante e/ou de filiação unionista votou no sr. McSorley na última volta, em 3 de Fevereiro de 2000. Todos os membros presumivelmente protestantes e/ou de filiação unionistas votaram no sr. Connor na terceira (última volta)».

Fonte: Andrews e outros contra WA McDonald

160. Em 2009, a organização de empregadores francesa IMS-Entreprendre pour la Cité publicou um guia sobre a gestão da diversidade religiosa no local de trabalho. Este guia explica o quadro legal francês sobre a discriminação religiosa no local de trabalho, esclarece as restrições alimentares de vários grupos religiosos, contém um calendário de feriados religiosos e descreve as várias formas de vestuário religioso. Este guia de consulta rápida é um instrumento muito útil, que ajuda os empregadores a compreenderem certas práticas e restrições religiosas e a gerirem eficazmente a diversidade no local de trabalho.¹²⁶

Discriminação com base na opinião política

161. A protecção contra a discriminação com base na opinião política abrange, de um modo geral, as pessoas no que concerne às suas actividades de oposição aos princípios políticos estabelecidos ou simplesmente na manifestação de uma opinião diferente.¹²⁷ Este direito está indissociavelmente ligado à protecção da liberdade de expressão, que é considerada no sentido de abranger a expressão de opiniões políticas de modo a permitir a indivíduos e grupos influenciar as decisões sobre questões políticas, económicas e sociais.

162. O Inquérito do Milénio da Gallup International indica que a discriminação política é ainda uma realidade em todo o mundo, que acresce à intensificação da discriminação com base no sexo e

na raça. A maioria das queixas formalmente apresentadas parece dizer respeito a fidelidades políticas, incluindo clientelismo, nas decisões sobre contratação e interrupção do emprego. Estas situações podem ocorrer em casos individuais ou de forma mais sistemática. Os casos individuais relacionados com o acesso ou cessação do emprego são, por vezes, difíceis de provar. Contudo, algumas leis, como é o caso da Lei da Selecção, de 1991, na República Checa, que ainda se encontrava em vigor em 2009, exigem que os candidatos preencham determinados requisitos políticos para terem acesso a certos empregos e promoções na função pública.¹²⁸

163. Em alguns partidos políticos, o apoio e a filiação estão estreitamente ligados à identidade étnica, linguística ou religiosa. Nestes casos, a discriminação fundada na opinião política pode coincidir também com a baseada em outros motivos. Esta situação é exemplificada por um caso submetido a um tribunal de recurso na Irlanda do Norte (ver caixa 2.19).

164. A discriminação com base na opinião política também pode estar associada à discriminação anti-sindical. Neste caso, os sindicalistas são geralmente acusados de participarem em actividades políticas inaceitáveis. O Comité da Liberdade Sindical (*Committee on Freedom of Association* - CFA) da OIT tem tratado vários casos em que os governos alegavam que os trabalhadores e os seus representantes estavam envolvidos em actividades políticas ilegais, quando, na verdade, estavam apenas a exercer os seus legítimos direitos sindicais.

126. IMS-Entreprendre pour la Cité: *Gérer la diversité religieuse*, Guide pratique, Março de 2009.

127. ILO: *Equality in employment and occupation*, General Survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, ILC, 75th Session, Geneva, 1988, para. 57.

128. Lei de 4 de Outubro de 1991, que estabelece requisitos adicionais para o exercício de determinados cargos em organismos e organizações estatais da República Federativa Checa e Eslovaca, da República Checa e da República Eslovaca.

Medidas legislativas

165. Muitos países dispõem de legislação que proíbe a discriminação com base na opinião política. A maioria destas disposições faz referência à opinião ou convicções políticas, enquanto outras se referem a «filiação política». No Canadá, por exemplo, a convicção política é definida como a adesão aos princípios de um partido político registado, traduzida na inscrição, contribuição ou participação activa nesse partido.¹²⁹ Na Croácia, a Lei Anti-discriminação, de Maio de 2009, elege a protecção e promoção da igualdade como valor supremo da ordem constitucional da República, e regula a protecção contra a discriminação fundada, designadamente, em convicções políticas ou outras.¹³⁰

166. Na Maurícia, a Lei sobre Igualdade de Oportunidades, de 2008, proíbe a discriminação com base na opinião política, embora reconheça que, na nomeação de consultores ministeriais ou membros do pessoal de um partido político, são válidas considerações políticas. Na Sérvia, o artigo 25.º da Lei sobre a Proibição da Discriminação, de 2009, proíbe a discriminação de uma pessoa ou de um grupo de pessoas em razão das suas convicções políticas ou da inscrição ou não inscrição num partido político ou num sindicato.¹³¹

Discriminação com base na origem social

167. O problema da discriminação com base na origem social surge quando o facto de uma pessoa pertencer a uma classe social, categoria socioprofissional ou casta determina ou influencia a sua situação profissional, quer através da negação do acesso a determinados empregos ou actividades quer, pelo contrário, através da nomeação dessa pessoa para determinados empregos. Embora, hoje em dia, este tipo de discriminação seja menos evidente, preconceitos e preferências baseados na origem social podem persistir, mesmo onde uma estratificação social rígida

tenha desaparecido. Mesmo nas sociedades abertas, em que a mobilidade social é comum, continuam a verificar-se fenómenos que impedem a plena igualdade de oportunidades a várias categorias sociais, não obstante as medidas adoptadas com vista a aumentar a mobilidade e as oportunidades sociais.¹³²

Discriminação com base na casta

168. A discriminação fundada na casta continua muito comum no caso da população Dalit na Ásia Meridional. Esta discriminação manifesta-se através da limitação do acesso a certos tipos de empregos e em disparidades salariais entre este e outros grupos da população.¹³³ Existem também diferenças consideráveis entre as castas em termos do nível de instrução.¹³⁴

169. Em 2008, o Ministério das Finanças do Nepal reconheceu a discriminação cultural e económica de que são vítimas os Dalits e os Madeshi.¹³⁵ No local de trabalho, pelo menos nas regiões rurais, os Dalits são obrigados a manter uma certa distância física dos colegas de castas superiores e No sector público, o Exército Real do Nepal dispunha de uma área de refeições para os Dalits e outra para os demais; os dois grupos não podem comer ou beber água do mesmo recipiente para evitar a «contaminação».¹³⁶ As percepções sociais sobre determinadas castas limitam as suas oportunidades de emprego e sujeitam os seus membros a humilhações na sua vida quotidiana e no trabalho.

170. Um estudo realizado no terreno pelo Instituto Indiano de Estudos Dalit (*Indian Institute of Dalit Studies*) revelou a existência de discriminação contra as pessoas de castas inferiores nas práticas de contratação do sector privado indiano. A probabilidade de um candidato qualificado com um nome dalit ser chamado para uma entrevista de emprego era cerca de dois terços da de um candidato hindu de uma casta superior. A probabilidade de um candidato muçulmano ser chamado para uma entrevista de emprego era cerca de um terço da de um candidato

129. *Human Rights Act*, capítulo H-12.

130. Anti-Discrimination Act, de 2009.

131. Ver Ministério do Trabalho e da Política Social da República da Sérvia / PNUD: *Law on the Prohibition of Discrimination*, tradução não oficial para inglês solicitada pelo PNUD Sérvia no quadro do Projecto «Apoio à Implementação da Legislação Antidiscriminação e da Mediação na Sérvia».

132. OIT: *Equality in Employment and Occupation*, Inquérito geral, 1988, capítulo I: Âmbito subjectivo da Convenção, definição e motivos de discriminação.

133. OIT: *Discrimination at Work in Asia*, Ficha informativa da DECLARAÇÃO, 2007.

134. T. Ito: «Caste discrimination and transaction costs in the labor market: Evidence from rural North India», in *Journal of Development Economics* 88 (2009), p. 292-300.

135. Ministro das Finanças: Discurso relativo ao orçamento de 2008-2009, proferido perante o Parlamento em 19 Set. 2008, p. 5.

136. OIT: *Dalits and labour in Nepal: Discrimination and forced labour* (OIT Nepal, 2005, p. 41).

Caixa 2.20
Discriminação política e anti-sindical nas Fiji

Em 2010, o Comité da Liberdade Sindical (CFA) apreciou um caso, ocorrido em 2008, de despedimento pelo Governo do director de uma escola, que era também o presidente da Associação de Professores das Fiji (Fijian Teachers' Association - FTA). Em resposta a um discurso proferido, na sede da FTA, pelo director da escola, na qualidade de presidente da associação, manifestando o seu apoio ao lançamento do Movimento para a Democracia, o Governo rescindiu o seu contrato de trabalho e acusou-o da prática de três infracções por violação do Código de Conduta da Função Pública das Fiji, ao abrigo da Lei da Função Pública. O Governo alegou que o despedimento era justificado, dado que o Código de Conduta estipula que a participação política não é permitida, salvo com autorização do Secretário para a Função Pública. No entanto, na sua decisão, o CFA referiu que os trabalhadores e os delegados sindicais gozam do direito de protecção contra actos de discriminação anti-sindical, incluindo despedimento, despromoção, transferência e outras medidas prejudiciais. O Comité referiu ainda que os delegados sindicais devem gozar de protecção contra o despedimento, a fim de preservar o direito das organizações de trabalhadores a elegerem os seus representantes com total liberdade. De um modo geral, o Comité concluiu que as organizações sindicais não podem ser excluídas da participação em actividades políticas, dado existir um cruzamento entre os interesses dos sindicatos e as políticas governamentais, acrescentando que o direito à liberdade de expressão deve ser garantido para que as organizações de trabalhadores e de empregadores possam exercer o seu direito à liberdade sindical. Uma vez que o Governo tinha o dever de prevenir actos de discriminação anti-sindical e o director da escola tinha manifestado opiniões abrangidas pela liberdade de expressão fora da relação de emprego, o Comité apelou ao Governo para reintegrar o director.

Fonte: *Bureau* Internacional do Trabalho, 2010. Relatório do Comité da Liberdade Sindical, 358.º Relatório do Comité da Liberdade Sindical, Queixa contra o Governo das Fiji, 523-558 (Relatório Intercalar)

hindu de uma casta superior, não obstante os dois candidatos possuírem as mesmas qualificações.¹³⁷

171. Embora não exista um sistema formal de castas no Bangladesh, as pessoas que estão limitadas a certas profissões e que, em regra, vivem numa situação de pobreza extrema em áreas isoladas, estão sujeitas a um tratamento semelhante ao dos membros das castas intocáveis.¹³⁸ São exemplos destes grupos os Mymal, que se dedicam à pesca, os Kulies, que trabalham nos jardins de chá, e os Bede, que trabalham como encantadores de serpentes.¹³⁹

Evolução legislativa e política

172. A Índia têm vários dispositivos, nomeadamente bolsas de estudo, subsídios e empréstimos, que visam melhorar o nível de instrução e a situação económica de certas castas. O novo Plano Quinquenal (2007–2012) estabelece o objectivo de reduzir ainda mais a discriminação fundada na origem social. Além disso, o Plano reconhece a importância de legislação abrangente, que proteja o direito à educação

e ao emprego, e a possibilidade de acções positivas no sector privado. O país tem igualmente um sistema de quotas, no sector público, para pessoas de certas castas, que constitui mais um instrumento na eliminação da discriminação. Foi ainda criado um programa de auto-emprego para a reabilitação das pessoas que se dedicam à recuperação manual de lixo (*Self-Employment Scheme for the Rehabilitation of Manual Scavengers*), com o objectivo de eliminar a limitação de determinadas castas a trabalhos servis.¹⁴⁰

173. Outro exemplo da diferença de tratamento fundada na origem social respeita às pessoas oriundas de comunidades rurais. Ao longo dos últimos quatro anos, a China aprovou novas leis destinadas a melhorar a situação dos trabalhadores migrantes rurais internos. A Lei sobre a Promoção no Emprego, de Janeiro de 2008, visa pôr termo à discriminação contra os trabalhadores migrantes internos. Pela primeira vez, a lei estabelece que os trabalhadores migrantes originários de zonas rurais devem ter os mesmos direitos ao emprego que os trabalhadores urbanos, e que os trabalhadores que vivam na cidade há

137. S. Thorat, P. Attewell e F. F. Rizvi: *Urban labour market discrimination*, Indian Institute of Dalit Studies, Working Paper Series Vol. III, Nº 1, 2009, p. 1.

138. Governo da República Popular do Bangladesh, Divisão de Economia Geral: Bangladesh: «Unlocking the potential - National Strategy for Accelerated Poverty Re-education», 16 Out. 2005, p. 160.

139. *Ibid.*, p. 160.

140. ILO: CEACR, observação individual publicada em 2010 sobre a aplicação pela Índia (ratificação em 1960) da Convenção (Nº 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958.

mais de seis meses terão direito a subsídios de desemprego e serviços da administração local.¹⁴¹

Discriminação com base no estatuto VIH

174. O Programa Conjunto das Nações Unidas sobre VIH/sida (ONUSIDA) estima que, em 2009, em todo o mundo cerca de 33,3 milhões de pessoas estavam a viver com VIH e Sida, sendo o número médio de novas infecções por ano de 2,6 milhões.¹⁴² A maioria das pessoas em idade activa a viver com VIH (90 %) exerce uma actividade profissional.¹⁴³

Marginalização das pessoas a viver com VIH e Sida

175. A estigmatização e a discriminação das pessoas a viver com VIH são questões fundamentais de direitos humanos e desenvolvimento, que têm um impacto directo no local de trabalho. A discriminação com base no estatuto VIH, real ou presumido, pode impedir os trabalhadores de obterem emprego e pode privar os que têm emprego do seu meio de subsistência. A discriminação também dissuade as pessoas de recorrerem a medidas de prevenção, como os testes de VIH voluntários, bem como ao tratamento, cuidados e serviços de apoio necessários para impedir a propagação da pandemia e minimizar o seu impacto.¹⁴⁴

176. Na Índia, por exemplo, o emprego é frequentemente recusado na fase de recrutamento se o candidato for seropositivo e o contrato de trabalho das pessoas com VIH pode ser rescindido se o seu estatuto for descoberto depois da admissão. Muitas vezes, a discriminação assume formas menos explícitas, tais como despromoções graduais, ostracismo ou separação física, existindo também casos em que os empregadores pedem aos trabalhadores seropositivos para não comparecerem ao serviço apesar de continuarem nos quadros de pessoal.¹⁴⁵ Por vezes, os empregadores introduzem alterações nos requisitos funcionais, impondo deveres adicionais às pessoas

com VIH com o intuito de as obrigar a deixarem o seu emprego.¹⁴⁶ Os trabalhadores seropositivos podem ver negados quer o emprego que tenha em conta a sua situação (regimes de trabalho flexíveis), quer as prestações concedidas a pessoas que sofrem de outras doenças, tais como as pensões atribuídas ao cônjuge sobrevivente.

Testes e rastreio de VIH

177. A discriminação das pessoas a viver com VIH no local de trabalho assume muitas vezes a forma de testes de VIH obrigatórios, que são realizados para determinar o estatuto VIH de candidatos a emprego e trabalhadores. Outras práticas discriminatórias incluem a realização dos testes em condições que não são genuinamente voluntárias e que, como tal, não se baseiam num consentimento esclarecido, ou que não garantem a confidencialidade dos resultados dos testes. Podem também ser utilizados métodos de rastreio discriminatórios, nomeadamente perguntas destinadas a determinar a propensão dos trabalhadores para adoptarem comportamentos de alto risco ou estilos de vida susceptíveis de conduzir a uma infecção VIH. Estes métodos de rastreio podem resultar em discriminação relacionada com VIH, baseada em estereótipos. Um estudo encomendado pela OIT sobre a Ásia Oriental revelou que alguns empregadores realizavam testes «voluntários», mas não contratavam as pessoas que se recusassem a participar «voluntariamente».

178. A Recomendação (Nº 200) sobre a infecção VIH e Sida, de 2010, estabelece que os testes de VIH devem ser sempre voluntários, com aconselhamento antes e depois do teste, e que nunca devem ser realizados testes ou rastreio para fins de emprego. Todas as informações relacionadas com o VIH devem ser consideradas confidenciais. Além disso, todos os programas de testes de VIH devem respeitar as orientações internacionais sobre confidencialidade, aconselhamento e consentimento, e os resultados dos testes de VIH não devem comprometer o acesso, a continuidade e a segurança no emprego, nem as

141. Confederação Internacional de Sindicatos: *Internationally recognised core labour standards in the People's Republic of China*, Report for the WTO General Council Review of the trade policies of the People's Republic of China, Executive Summary, Genebra, 21 e 23 de Maio de 2008, p. 12.

142. Programa Conjunto das Nações Unidas sobre VIH/Sida (ONUSIDA): *UNAIDS Report on the global AIDS epidemic*, Genebra, 2010, p. 16, 23.

143. OIT: *Saving lives, protecting jobs: International HIV and AIDS Workplace Education Programme*, SHARE (Strategic HIV and AIDS Responses in Enterprises), Genebra, 2008, p. 3.

144. ACNUDH e ONUSIDA: *Handbook on HIV and Human Rights for National Human Rights Institutions*, Genebra, 2007, p. 10.

145. Ver N. Maske e S. M. Khare: *HIV and AIDS and human rights: An indian perspective*, Social Science Research Network eLibrary, 2009, p. 9.

146. ACNUDH e ONUSIDA, op. cit., p. 10.

Caixa 2.21**Por que razão devo contratar uma pessoa com VIH?**

Um estudo do PNUD de 2008, que abrangeu a Estónia, a Geórgia, a Federação Russa, a Ucrânia e o Usbequistão, concluiu que os participantes com VIH e Sida revelavam um elevado grau de sensibilidade à possibilidade de discriminação no local de trabalho. Quase todos os participantes afirmaram que seria impossível obter emprego se revelassem o seu estatuto durante o processo de candidatura. Muitos participantes não tinham motivação para procurar trabalho por receio de rejeição, resignando-se ao desemprego ou à participação no sector informal. Uma mulher com VIH, que possuía boas qualificações académicas, afirmou que, em virtude do seu estatuto, nunca seria contratada ou seria contratada apenas para a realização de trabalhos manuais pouco qualificados. Os empregadores que participaram no estudo revelaram que, se tivessem de escolher entre um candidato com VIH e outro sem VIH, contratariam provavelmente a pessoa não infectada. Um empregador georgiano perguntou: «Por que razão devo contratar uma pessoa com VIH e gastar mais numa pessoa infectada quando posso contratar outra pessoa?» Devido a este tipo de discriminação, muitas pessoas a viver com VIH revelaram que ocultariam o seu estatuto, apresentariam documentos falsos atestando que se encontravam de boa saúde se tal fosse exigido pelo empregador ou subornariam outras pessoas para não divulgarem o seu estatuto.

Fonte: OIT/SIDA & PNUD [Centro Regional de Bratislava], 2008. Living with HIV in Eastern Europe and the CIS: The Human Cost of Social Exclusion, Bratislava: PNUD, p. 31.

oportunidades de progressão. Os exames médicos eventualmente realizados devem ter por objectivo avaliar a aptidão da pessoa, em termos de saúde, para executar as tarefas inerentes ao cargo em causa.

***Desenvolvimentos legais recentes
e lacunas que persistem***

179. Em 2007, o Parlamento da Namíbia incluiu o estatuto VIH como um dos factores de discriminação proibidos na sua alteração do Código do Trabalho. A África do Sul, as Baamas, o Malavi e o Zimbabué adoptaram leis que proíbem os empregadores de submeter os candidatos a emprego a testes de VIH obrigatórios.¹⁴⁷ O Governo das Fiji, em 2 de Outubro de 2007, adoptou a Promulgação das Relações de Emprego (Nº 36), que proíbe expressamente a discriminação no local de trabalho com base no real ou presumido estatuto VIH e que estabelece que constitui infracção o rastreio directo ou indirecto de VIH, a exigência de testes de VIH, de testes para detecção de infecções sexualmente transmissíveis (IST) e/ou rastreio para avaliação de comportamentos de risco como uma condição para o emprego. Não obstante estes sinais promissores a nível jurídico, 33 % dos países que forneceram dados a ONUSIDA em 2008 afirmaram que não tinham qualquer protecção legal contra a discriminação com base no estatuto VIH.

180. Mesmo antes da adopção da Recomendação (Nº 200), já tinham sido alcançados progressos significativos no domínio da protecção dos direitos das

pessoas a viver com VIH no local de trabalho através da Colectânea das Directivas Práticas da OIT sobre o VIH/Sida no Mundo do Trabalho, de 2001, que estabelece 10 princípios chave, que incluem a não discriminação, o direito à manutenção da relação de emprego e a proibição de rastreio e testes de VIH obrigatórios para fins de emprego. Desde 2007, países como a Índia e o Sri Lanka adoptaram políticas nacionais que incorporam estes princípios.

Papel dos parceiros sociais

181. As organizações de empregadores, apoiadas pela Organização Internacional de Empregadores (OIE), proporcionam liderança e sensibilização na resposta a questões relacionadas com o VIH/Sida, oferecendo igualmente orientações e apoio prático aos seus membros. Por exemplo, a Confederação de Empregadores de Barbados colaborou com o Ministério do Trabalho na elaboração de um código nacional para o local de trabalho e forneceu materiais de formação e orientação aos seus membros.

182. As organizações de trabalhadores também estão a chamar a atenção para o importante papel que o local de trabalho pode desempenhar na luta contra o VIH/Sida. A Confederação Internacional de Sindicatos (CIS) coordenou o Programa Global Unions sobre VIH/Sida, que desenvolveu esforços de sensibilização a nível mundial e as iniciativas locais dos seus membros no domínio do VIH/Sida. Uma delegação de sindicalistas, apoiada pela CIS, encorajou a Conferência Internacional sobre a Sida, de

147. Programa Conjunto das Nações Unidas sobre VIH/Sida (ONUSIDA), op cit., p. 77.

2008, a abordar as dimensões da pandemia relacionadas com o local de trabalho e o mercado de trabalho.¹⁴⁸ O 2.º Congresso da CIS, que teve lugar em Vancouver em Junho de 2010, também adoptou uma Resolução sobre o combate ao VIH/Sida.

183. Entre as iniciativas desenvolvidas pelos parceiros sociais conta-se a reunião conjunta CIS-AFRO/OIE de reforço das capacidades no domínio do VIH/Sida destinada às organizações de empregadores e de trabalhadores, que foi organizada pelas organizações de empregadores e de trabalhadores do Uganda. No Gana, as organizações dos parceiros sociais implementaram em conjunto um projecto sobre VIH/Sida. Em colaboração com o Congresso Canadano do Trabalho (*Canadian Labour Congress*), a organização regional da CIS para a Ásia e o Pacífico (ITUC-AP) realizou um inquérito junto dos seus membros sobre as respostas dos sindicatos ao VIH/Sida, tendo seguidamente realizado uma conferência para definir uma estratégia regional que contemplasse a promoção da Colectânea das Directivas Práticas da OIT.

Discriminação com base na deficiência

Desigualdades generalizadas no emprego

184. Existem aproximadamente 650 milhões de pessoas em todo o mundo (cerca de 10 % da população mundial) que sofrem de algum tipo de deficiência física, sensorial, intelectual ou mental, das quais mais de 470 milhões se encontram em idade activa.¹⁴⁹ Nos Estados Unidos, um inquérito mensal realizado pelo Ministério do Trabalho revelou que a taxa de desemprego das pessoas com deficiência era de 16,2 %, em comparação com uma taxa de 9,2 % para as pessoas sem deficiência.¹⁵⁰ Na Suécia, em 2008, 62 % das pessoas com deficiência estavam empregadas, em comparação com 75 % de pessoas sem deficiência.¹⁵¹ As diferenças nas definições e métodos estatísticos adoptados a nível nacional

dificultam as comparações, mas esta disparidade no emprego parece ser um fenómeno generalizado.

185. As pessoas com deficiência também auferem tendencialmente salários mais baixos. Os dados referentes aos Estados Unidos revelam que, em 2007, o ganho médio anual das pessoas com deficiência em idade activa, que trabalhavam a tempo inteiro todo o ano, ascendia a 34 200 USD, em comparação com 40 700 USD para as pessoas sem deficiência.¹⁵² Na República da Coreia, as pessoas com deficiência auferiam uma média de 18 888 USD ao ano, em comparação com 28 800 USD para as pessoas sem deficiência.¹⁵³

186. De um modo geral, as pessoas com deficiência são mais vulneráveis à pobreza. Segundo o Banco Mundial, cerca de 20 % das pessoas em situação de pobreza do mundo sofrem de uma deficiência¹⁵⁴ e, de acordo com as estimativas das Nações Unidas, 80 % das pessoas com deficiência nos países em desenvolvimento vivem na pobreza, muitas delas em zonas rurais.¹⁵⁵

Acesso limitado à educação e à formação profissional

187. Muitas vezes, as pessoas que nasceram com deficiência podem enfrentar a exclusão desde tenra idade. De acordo com a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), as crianças com deficiência enfrentam muitos desafios na educação, incluindo discriminação institucionalizada, estigmatização e negligência, na sala de aula, na comunidade local e em sua própria casa. Dados disponíveis indicam que, em todo mundo, vivem aproximadamente 150 milhões de crianças com deficiência e que cerca de quatro em cada cinco vivem em países em desenvolvimento.¹⁵⁶ Uma vez que a educação é um determinante chave das perspectivas de emprego na idade adulta, um baixo nível de instrução pode conduzir directamente a dificuldades futuras no mercado de trabalho.

148. Confederação Internacional de Sindicatos: Report on activities of the Confederation for the period 2006 to 2009, 2.º Congresso Mundial, Vancouver, 21-25 Junho 2010, p. 88.

149. Baseado na estimativa da Organização Mundial da Saúde de que 10 % da população mundial tem deficiência e na base de dados das Nações Unidas *World Population Prospects: The 2006 Revision*.

150. Comissão Europeia: Relatório do Seminário UE-USA sobre o Emprego de Pessoas com Deficiência, Bruxelas, 5-6 Nov. 2009.

151. Baseado em B. Danermark: *Report on the employment of disabled people in European countries: Sweden*, Academic Network of European Disability Experts (ANED) VT/2007/005, 2009, p. 4.

152. W. Erickson, C. Lee: *2007 Disability Status Report: United States*, (Ithaca, NY, Cornell University Rehabilitation Research and Training Center on Disability Demographics and Statistics, 2008).

153. Ministério do Trabalho: *Statistics on employment for persons with disabilities*, (2007), p.75.

154. OIT: *Facts on disability and decent work* (Genebra, 2009).

155. Ibid.

156. UNESCO: *Reaching the marginalized*, (UNESCO e Oxford University Press, Paris/Reino Unido), p. 182.

188. Além disso, embora muitas pessoas com deficiência tenham capacidade de ganhar a sua vida dignamente, nem sempre gozam de igualdade no acesso a oportunidades de formação profissional.¹⁵⁷ No Vietname, por exemplo, existem aproximadamente um milhão de pessoas com deficiência que poderiam retirar benefícios da formação profissional, mas as instituições de formação profissional são escassas e a maioria situa-se em zonas urbanas. Por este motivo, em cada ano, apenas 5 000 a 6 000 pessoas com deficiência têm a oportunidade de participar em cursos adequados de desenvolvimento de competências.¹⁵⁸ Acresce que, em muitos países, os trabalhadores com deficiência adquirida nem sempre têm acesso a programas de reabilitação profissional e de regresso ao trabalho.

Não realização de adaptações razoáveis

189. A não realização das chamadas “adaptações razoáveis” no trabalho e no local de trabalho é considerada, cada vez mais, como uma forma inaceitável de discriminação no emprego.¹⁵⁹ O conceito de adaptações razoáveis abrange o ajustamento e a modificação de máquinas e equipamento, a modificação do conteúdo funcional e da duração e da organização do trabalho, bem como a adaptação do ambiente de trabalho para assegurar o acesso ao local de trabalho, com vista a facilitar o emprego de pessoas com deficiência.¹⁶⁰

190. Muitas queixas de discriminação apresentadas por pessoas com deficiência resultam do facto de os empregadores se recusarem a realizar adaptações razoáveis em benefício dos trabalhadores. Durante 2008-2009, a Comissão Australiana para os Direitos Humanos recebeu 980 queixas relacionadas com deficiência, o que representa 43 % do total de queixas recebidas; 40 % destas queixas prendiam-se com questões de emprego.¹⁶¹ A Comissão dos Direitos Humanos da Nova Zelândia informou que

26,8 % do total de queixas recebidas em 2008 estavam relacionadas com deficiência e, destas, mais de 27,7 % respeitavam a questões de emprego.¹⁶² Entre 2007 e 2009, 102 dos 206 casos de discriminação no emprego submetidos à Comissão Canadiana para os Direitos Humanos (*Canadian Human Rights Commission* - CHRC), (quase 50 %) estavam relacionados com deficiência.¹⁶³

Esforços recentes para assegurar uma protecção legal adequada

191. A entrada em vigor da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em 2008, representou um progresso importante em termos de legislação sobre deficiência. Nos últimos anos, países como Moçambique e a República do Cazaquistão adoptaram ou alteraram a sua legislação de trabalho, que prevê agora medidas destinadas às pessoas com deficiência. Em 2007, a República da Coreia e o Chile aprovaram legislação sobre pessoas com deficiência, que proíbe a sua discriminação. Outros países, como a Tailândia (2007), a Jordânia (2007), a Espanha (2007), a Etiópia, a Malásia (2008), o Camboja (2009) e o Vietname (2010), adoptaram leis especiais sobre os direitos das pessoas com deficiência. A legislação sobre deficiência em vigor em países como o Chipre (2007) e a China foi alterada e aperfeiçoada. No caso do Chipre, a alteração da Lei sobre as Pessoas com Deficiência teve em vista a sua harmonização com a Directiva 2000/78/CE. As principais alterações introduzidas pela nova lei prendem-se com o ónus da prova e a obrigação do empregador de realizar adaptações razoáveis no local de trabalho.¹⁶⁴ Na China, a alteração à Lei sobre a Protecção das Pessoas com Deficiência acrescentou disposições detalhadas sobre estabilidade de apoio financeiro, melhores cuidados de saúde e reabilitação das pessoas com deficiência, juntamente com políticas de emprego e fiscais favoráveis.¹⁶⁵

157. Adaptado de OIT: *Strategies for skills acquisition and work for people with disabilities in Southern Africa*, Relatório de síntese (Genebra, OIT, 2007), p. 1.

158. Baseado em OIT/ACNUDH: *Report of the Sub-regional Meeting on Disability Legislation: Decent work for persons with disabilities in Asia*, Bangucoque, 23-24 Junho 2008, p. 25.

159. OIT: *Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation: Guidelines* (Genebra 2007), p. 30.

160. Ver OIT: *A Gestão da Deficiência no Local de Trabalho*, p. 3-4.

161. Australian Human Rights Commission: *Annual Report 2008-09*, p. 53-67.

162. Human Rights Commission da Nova Zelândia: *2008 Annual Report of the Human Rights Commission and the Office of Human Rights Proceedings for the year ended 30 June 2008*.

163. Baseado em Canadian Human Rights Commission: *Resolving Disputes: Settlement Examples*, disponível em http://www.chrc-ccdp.ca/disputeresolution_reglementdifferends/se_cc-en.asp, acedido pela última vez em 21 Jan. 2011.

164. European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field: «Cyprus: Legislative developments», in *European Anti-discrimination Law Review*, N.º. 6/7, 2008, p. 81.

165. ILO: *Inclusion of people with disabilities in China, Fact Sheet* (Geneva, 2009).

Caixa 2.22

Adaptações razoáveis ao abrigo da Lei «Americanos com Deficiência»

A Comissão para a Igualdade de Oportunidades no Emprego (EEOC) moveu uma acção contra a empresa Sears, Roebuck & Co., cuja julgamento, em Setembro de 2009, deu origem ao maior acordo numa única acção, desde a criação da EEOC, ao abrigo da Lei «Americanos com Deficiência» (Americans with Disabilities Act - ADA). A EEOC tinha alegado que a Sears praticava uma política inflexível em relação ao esgotamento das licenças compensatórias e despedia os trabalhadores, ao invés de realizar adaptações razoáveis em função da sua deficiência, violando assim o ADA. De acordo com os termos da sentença, a EEOC forneceu formulários de reclamação a certos trabalhadores da Sears que tinham sido despedidos ao abrigo da política da Sears em matéria de licenças compensatórias de trabalhadores. Foi solicitado aos queixosos que prestassem determinadas informações à EEOC, nomeadamente sobre o seu grau de deficiência, a capacidade para regressarem ao trabalho na Sears e eventuais tentativas da Sears para facilitar o seu regresso ao trabalho. Com base nestes critérios, a EEOC concluiu que eram elegíveis para fazer parte do acordo cerca de 235 trabalhadores. A indemnização atribuída a cada um cifrou-se em, aproximadamente, 26 300 USD.

Fonte: Equal Employment Opportunity Commission norte-americana, Court Approves \$6.2 Million Distribution in EEOC v. Sears Disability Settlement.

Melhorar a empregabilidade das pessoas com deficiência

192. Os governos têm adoptado diversas iniciativas neste domínio. Na Jamaica, por exemplo, durante 2008 e 2009, o Governo afectou 20 milhões de dólares jamaicanos a um projecto de concessão de pequenos empréstimos a pessoas com deficiência que pretendessem abrir o seu próprio negócio.¹⁶⁶ No Reino Unido, o Governo garantiu lugares, ao abrigo do programa *Access to Work*, a 2 000 pessoas com deficiências de aprendizagem e a 1 500 pessoas com problemas de saúde mental em 2008.¹⁶⁷ Na Eslovénia, em 2007, a taxa de participação em programas de reabilitação profissional foi 27 % superior à taxa registada em 2006.¹⁶⁸ Na China, em 2008, o Governo era responsável pela gestão de 3 713 estabelecimentos de ensino e formação profissional, tendo prestado formação e serviços de colocação profissional a 774 000 pessoas com deficiência.¹⁶⁹

193. Os parceiros sociais também têm dado o seu contributo na elaboração de orientações e na

implementação de boas práticas sobre adaptações para trabalhadores com deficiência. Em 2010, a Aliança da Função Pública do Canadá (*Public Service Alliance of Canada* - PSAC) elaborou um guia para ajudar os delegados sindicais a compreenderem melhor a questão da adaptação, bem como os papéis e responsabilidades respectivos do empregador, do trabalhador e do sindicato no processo de adaptação.¹⁷⁰

194. A Creativ Company A/S da Dinamarca tem proporcionado horários de trabalho flexíveis, adaptado as tarefas à capacidade do trabalhador e gerido um centro de formação para pessoas com deficiência.¹⁷¹ Também na Letónia, a McDonald's, em co-operação com uma organização não governamental, procura facilitar a integração das pessoas com deficiências intelectuais e doenças mentais no mercado de trabalho. A redução dos períodos de trabalho e o auxílio de um assistente social têm-se revelado úteis no âmbito desta iniciativa.¹⁷²

166. Comissão Económica para a América Latina e as Caraíbas (Sede sub-regional para as Caraíbas): *A further study on disability in the Caribbean: Rights, commitment, statistical analysis and monitoring*, 2009, p. 11.

167. Baseado em «Measures to help people with mental health conditions into work», in Equal Opportunities Review, N° 199, 2009.

168. OIT: pedido directo da CEACR, apresentado em 2010, sobre a aplicação pela Eslovénia (ratificação em 1992) da Convenção (N° 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958.

169. Confederação Internacional de Sindicatos: *Internationally recognised core labour standards in the People's Republic of China*, Report for the WTO General Council Review of the Trade Policies of the People's Republic of China, Genebra, 10 e 12 de Maio de 2010, p. 11.

170. PSAC/AFPC: *Duty to accommodate: A PSAC guide for local representatives*, 25 May 2010, disponível em http://psac.com/what/humanrights/Duty_to_accommodate-e.shtml.

171. E. Heckl, I. Pecher: *Providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace in the EU – good practices and financing schemes – Contract VC/2007/0315* (Viena, Austrian Institute for SME Research, 2008), p. 92.

172. Ibid, op. cit., p. 11.2

Discriminação com base na idade

Aumento das queixas relacionadas com a idade

195. Num cenário de adopção generalizada de medidas destinadas a aumentar a participação de trabalhadores de idade mais elevada no mercado de trabalho, nomeadamente revendo as disposições sobre idade de reforma, há provas de um aumento da sensibilização e de casos de discriminação relacionados com a idade. Durante os primeiros 13 meses de vigência da Regulamentação da Idade (*Age Regulation*) da Irlanda do Norte, a Comissão para a Igualdade (*Equality Commission*) recebeu 277 pedidos de informação sobre discriminação com base na idade, o que corresponde a 9 % do total de pedidos de informação recebidos durante aquele período.¹⁷³ No Reino Unido, as estatísticas dos Serviços do Tribunal do Trabalho (*Employment Tribunal Service*) revelam um aumento considerável das queixas de discriminação com base na idade de 972, em 2006–07, para 2 949, em 2007–08, e 3 801, em 2008–09. É possível que este aumento se deva a uma maior sensibilização para a discriminação com base na idade e pelos trabalhadores dos seus direitos.¹⁷⁴ Em França, a HALDE recebeu 599 queixas relacionadas com discriminação com base na idade em 2009, em comparação com apenas 78 em 2005.¹⁷⁵ Nos Estados Unidos, em 2009, foram instaurados 22 778 processos ao abrigo da Lei da Discriminação baseada na Idade no Emprego (*Age Discrimination in Employment Act*), em comparação com 16 585 em 2005.¹⁷⁶ Na Austrália, a Comissão para os Direitos Humanos recebeu 174 queixas relacionadas com a idade durante o período de 2009–2010, em comparação com 106 durante o período de 2005–2006.¹⁷⁷ Na Bélgica, o Centro para a Igualdade de Oportunidades e a Luta contra o

Racismo apreciou 40 casos em 2009, em comparação com 27 em 2006.¹⁷⁸

196. Segundo um inquérito realizado em Novembro de 2009 pela Comissão Europeia, 58 % dos europeus consideram que a discriminação com base na idade é um fenómeno generalizado no seu país, em comparação com 42 % em 2008. Existe uma clara ligação com a actual situação económica, tendo 64 % dos inquiridos afirmado que esperavam que a crise financeira agravasse a discriminação com base na idade no mercado de trabalho.

Medidas para assegurar a igualdade dos trabalhadores mais velhos

197. São cada vez mais os países que se esforçam por promulgar legislação sobre discriminação com base na idade. Cerca de 29 países¹⁷⁹ têm legislação que proíbe expressamente a discriminação directa e indirecta fundada na idade.¹⁸⁰ Embora o Canadá não disponha de legislação federal sobre discriminação com base na idade a nível nacional, quase todas as províncias regularam a discriminação com base na idade no emprego.

198. Uma das vantagens de ter legislação específica sobre idade é que as suas disposições serem facilmente identificadas tanto pelos empregadores como pelos trabalhadores.¹⁸¹ Em alguns países, a lei não distingue entre discriminação directa e indirecta. No entanto, este facto não prejudica necessariamente a eficácia dessas leis, desde que as diferentes manifestações de discriminação directa e indirecta sejam abordadas, quer nessas próprias leis, quer noutras leis ou em decisões judiciais.¹⁸²

199. As políticas adoptadas a nível nacional e das empresas podem complementar a legislação e jogar um papel significativo na desmistificação de mitos

173. Equality Commission for Northern Ireland: *Awareness of the age regulations and attitudes of the general public in Northern Ireland towards age-related issues*, Junho de 2008, p. 51.

174. Tribunals Service: *Employment Tribunal and EAT Statistics (GB) 1 April 2008 to 31 March 2009*, p. 6.

175. HALDE, op. cit., página 15.

176. De acordo com as informações publicadas pela Comissão para a Igualdade de Oportunidades no Emprego norte-americana.

177. Australian Human Rights Commission: *Annual report 2009-2010*, p. 77.

178. Centre pour l'égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme: *Rapport annuel 2006*, p. 20, e *Rapport annuel 2009*, p. 81.

179. África do Sul, Alemanha, Austrália, Áustria, Bélgica, Chipre, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, Estados Unidos, Estónia, Finlândia, França, Grécia, Guiana, Hungria, Irlanda, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Noruega, Nova Zelândia, Países Baixos, Polónia, Portugal, Reino Unido e Santa Lúcia.

180. Para assegurar a plena eficácia da legislação anti-discriminação etária, é importante distinguir entre discriminação etária directa e indirecta. A discriminação etária directa consiste em sujeitar uma pessoa a um tratamento menos favorável do que o dado a outra, sendo que essa diferença de tratamento não se verificaria entre duas pessoas da mesma idade. Os anúncios de emprego que estabelecem um limite de idade são uma das formas que a discriminação directa pode assumir. A discriminação etária indirecta nem sempre é directamente observável, abrangendo práticas potencialmente discriminatórias como os anúncios de emprego que dão excessiva importância a qualidades físicas que não são verdadeiramente necessárias para o desempenho das funções.

181. N. Ghosh: *Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context*, Conditions of Work and employment Series, Nº 20 (Genebra, OIT, 2008), p. 19.

182. Ibid., p. 23.

Caixa 2.23

A British Telecom e os trabalhadores mais velhos

A British Telecom (BT) do Reino Unido implementou várias políticas para ajudar os seus trabalhadores mais velhos, incluindo regimes de trabalho flexíveis, incentivando as pessoas de todas as idades a melhorarem o seu bem-estar físico e mental, e disponibilizando uma ferramenta de planeamento do percurso profissional, que ajuda os trabalhadores a desenvolverem a sua carreira em todas as fases da vida. Estudos realizados pela própria BT mostram que os trabalhadores que optaram por regimes de trabalho flexíveis (dos quais 14 000 trabalham a partir de casa) aumentaram a sua produtividade, em média, em cerca 20 %, enquanto 7 % sentem-se mais felizes no trabalho. Cinco por cento das novas contratações da BT são de trabalhadores com mais de 50 anos.

Fonte: Human Resources Management International Digest. Vol 17. Nº 2 2009

e no combate aos estereótipos sobre os trabalhadores mais velhos. Vários países, entre os quais a Áustria, a Finlândia, a Noruega, os Países Baixos e o Reino Unido, lançaram grandes campanhas de informação, apoiadas pelo Governo, com o intuito de vencer a relutância dos empregadores em contratar e manter trabalhadores mais velhos. Por exemplo, a campanha «Age Positive» do Reino Unido visa promover e sensibilizar para os benefícios de uma mão-de-obra diversificada em termos etários através de estudos e publicações, da imprensa, de eventos especiais, de prémios e no seu próprio sítio internet.¹⁸³

200. Nos últimos anos, verificou-se um aumento do número de acordos bipartidos e tripartidos sobre a aprendizagem ao longo da vida. A negociação colectiva e o diálogo social com os governos levaram, em muitos países, tais como a Malásia e Singapura,¹⁸⁴ à criação de fundos de formação que financiam programas de aprendizagem ao longo da vida. Por seu lado, os parceiros sociais europeus identificaram a aprendizagem ao longo da vida como uma prioridade nos seus programas de trabalho.

201. A República da Coreia promulgou legislação em matéria de acção positiva, na qual as empresas são obrigadas a assegurar que, pelo menos, 3 % dos seus trabalhadores têm idade igual ou superior a 55 anos. Além disso, a Lei da Promoção do Emprego de Trabalhadores Mais velhos identifica tipos de empregos, tais como, vigilante de parque de estacionamento e vendedor de bilhetes de autocarro, para cujo

recrutamento deve ser dada prioridade aos trabalhadores mais velhos.¹⁸⁵

Situação dos trabalhadores mais novos

202. Segundo a Comissão Europeia,¹⁸⁶ os jovens (pessoas com idades compreendidas entre 15 e 24 anos) foram o grupo mais afectado, em termos relativos, pela actual crise, sofrendo um declínio no emprego de 7,3 % entre 2008 e 2009. Tanto nos países industrializados como nos países em desenvolvimento, os jovens estão mais expostos a longas horas de trabalho no sector informal, ao trabalho intermitente e a empregos precários, que se caracterizam geralmente por baixa produtividade, baixos salários e um baixo nível de protecção dos trabalhadores.¹⁸⁷

203. Nem todas as dificuldades que os jovens enfrentam no mercado de trabalho podem ser atribuídas a discriminação. As economias lutam para absorver o crescente número de licenciados altamente instruídos e qualificados que os sistemas de ensino produzem todos os anos. A situação é, em regra, ainda pior para aqueles que entram no mercado de trabalho com poucas ou nenhuma qualificações. Outro factor relevante é o nível relativamente baixo de experiência profissional, geral ou específica, em comparação com candidatos mais velhos.

204. A União Europeia lançou a iniciativa «Novo Começo», que oferece um programa personalizado a cada jovem que esteja desempregado há mais de seis

183. <http://www.dwp.gov.uk/age-positive/>, acedido pela última vez em 21 Jan. 2011.

184. OIT: *Lifelong learning in Asia and the Pacific*, relatório destinado à Reunião Regional Tripartida da OIT, Bangucoque, 8–10 de Dezembro de 2003, p. 14.

185. Nações Unidas: *World economic and social survey 2007: Development in an ageing world*, Departamento dos Assuntos Económicos e Sociais (Nova Iorque, 2007), p. 62.

186. Comissão Europeia: *Employment in Europe 2009* (Luxemburgo, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2009).

187. OIT: *Employment and social protection in the new demographic context*, Genebra, 2010, p. 65.

meses, proporcionando formação profissional, reconversão profissional, experiência profissional ou um emprego, combinados – quando apropriado - com assistência contínua à procura de emprego. Entre as iniciativas desenvolvidas no Reino Unido conta-se o Fundo «Novos Futuros» (*New Futures Fund* - NFF), que presta ajuda e apoio intensivos aos jovens desempregados com idades compreendidas entre 16 e 34 anos.

Discriminação com base na orientação sexual

205. As violações dos direitos humanos das pessoas lésbicas, homossexuais, bissexuais e transexuais (LGBT) incluem violência, assédio, discriminação, exclusão, estigmatização e preconceitos. Isto é particularmente verdadeiro em países onde a homossexualidade é criminalizada. Entretanto, este grupo, na maioria dos países, depara-se com barreiras no acesso ao emprego ou no local de trabalho. Alguns estudos identificaram a discriminação como sendo responsável pela diferença salarial, de 3 % e 30 %, entre trabalhadores homossexuais e heterossexuais. Um estudo realizado no Reino Unido, baseado em dados do Inquérito à Força de Trabalho, concluiu que os homens homossexuais recebiam, em média, cerca de menos 5 % que os seus homólogos heterossexuais.¹⁸⁸

206. Os trabalhadores LGBT com parceiros nem sempre têm direito às mesmas prestações que as pessoas casadas, sobretudo pelo facto de o casamento entre pessoas do mesmo sexo não ser reconhecido em muitos países do mundo. Muitas vezes, os trabalhadores LGBT não podem incluir os seus parceiros nos planos de seguro de saúde das empresas, nas garantias de licença por motivo de saúde e noutras prestações concedidas a trabalhadores não-LGBT.¹⁸⁹ Consequentemente, podem ser financeiramente penalizados, de forma indirecta, no local de trabalho ou na sociedade devido à sua orientação sexual.

207. A saúde e o bem-estar dos trabalhadores LGBT que se isolam devido ao medo de discriminação podem ser afectados negativamente, reduzindo a sua produtividade no local de trabalho. As empresas que despedem trabalhadores devido à sua orientação

sexual, real ou presumida, podem também perder competências e desperdiçar recursos no recrutamento e formação de novos trabalhadores. Os trabalhadores LGBT é mais provável que encarem o seu local de trabalho como um ambiente inclusivo se a gestão der prioridade à igualdade de tratamento e às políticas de diversidade no local de trabalho. De acordo com alguns dados disponíveis, a adopção de legislação eficaz no domínio do emprego, que contenha disposições anti-discriminação, pode dar aos trabalhadores LGBT a confiança necessária para apresentarem formalmente queixas de discriminação ou maus-tratos no local de trabalho.

Progressos nas medidas anti-discriminação

208. Em 2009, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia entrou em vigor com a ratificação do Tratado de Lisboa. A Carta, que reforça e alarga o âmbito das disposições anti-discriminação da Directiva relativa à igualdade no emprego, de 2000, é o primeiro instrumento internacional no domínio dos direitos humanos que proíbe completamente a discriminação em razão da orientação sexual (artigo 21.º, Nº 1). Vários Estados-Membros da UE estão a alterar a sua legislação para assegurar a conformidade com as directivas europeias.¹⁹⁰

209. Em 2009, a Argentina, as Filipinas e o Uruguai revogaram as disposições que proibiam os homossexuais de servir nas Forças Armadas, enquanto, em 2010, um tribunal distrital dos Estados Unidos declarou a inconstitucionalidade da política conhecida por «Don't ask, don't tell» e ordenou ao Exército para pôr termo à sua aplicação. Um estudo publicado em finais de 2010 revelou que, de um modo geral, os militares consideravam que a revogação da política «Don't ask, don't tell» não prejudicaria a sua capacidade para conduzir missões militares.¹⁹¹ Esta política foi abolida pelo Presidente em Dezembro de 2010.

210. Entretanto, alguns outros países passaram a conceder direitos aos companheiros, às uniões civis ou ao casamento entre pessoas do mesmo sexo e, consequentemente, a estender as prestações relacionadas com o emprego aos parceiros do mesmo sexo.

188. N. Drydakis: «Sexual orientation discrimination in the labour market», in *Labour Economics*, 16 (2009), p. 366.

189. Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia: *Homophobia and discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in the EU Member States: Part II - The Social Situation*, Viena, 2009, p. 3-4.

190. Ministério da Defesa: Report of the comprehensive review of the issues associated with a repeal of «Don't Ask, Don't Tell», 30 Nov. 2010, p. 3.

191. Ver, por exemplo, Pew Research Center: *Gay Marriage Around the World*, relatório publicado no Pew Forum on Religion and Public Life, 9 de Julho de 2009.

Caixa 2.24

Estudo grego revela discriminação em empregos pouco qualificados

Não obstante a nova legislação (Lei grega N° 3304/2005), adoptada em aplicação da Directiva 2000/78/CE, ter proibido a discriminação fundada na orientação sexual no local de trabalho, um estudo grego, realizado em 2009, indica que a discriminação continua a ocorrer em empregos pouco qualificados. O estudo comparou as taxas de resposta às candidaturas a 1 714 postos de trabalho pouco qualificados, em Atenas, entre dois candidatos fictícios igualmente produtivos. A única diferença significativa entre os dois candidatos era o facto de, num dos CV, ser mencionado o trabalho voluntário a favor de uma comunidade homossexual para indicar a orientação sexual. O estudo revelou que a homossexualidade prejudicava consideravelmente as probabilidades de ser contratado: os candidatos heterossexuais eram convidados para uma entrevista em 40,08 % dos casos, enquanto os candidatos homossexuais eram convidados em apenas 13,94 % dos casos.

Fonte: N. Drydakis: Sexual orientation discrimination in the labour market, *Labour Economics*, 2009, p. 369

Acção dos sindicatos

211. As confederações de sindicatos e os seus membros europeus estão cada vez mais activos no combate à discriminação fundada na orientação sexual. Um inquérito realizado em 2008 pela Confederação Europeia de Sindicatos (CES) revelou que vários dos seus membros estão a dar prioridade a esta questão e o programa de acção para quatro anos, adoptado pela CES, em 2007, estabelece expressamente o compromisso de abordar a questão dos direitos dos trabalhadores LGBT.¹⁹²

Discriminação com base nas características genéticas

212. Os progressos científicos no domínio do rastreio e mapeamento genético abriram as portas a um aumento dos riscos de práticas discriminatórias no local de trabalho baseadas em informações genéticas obtidas através de rastreios obrigatórios ou do acesso a informações genéticas confidenciais. No entanto, os testes genéticos e os antecedentes familiares revelam apenas a probabilidade de desenvolver uma determinada doença, não sendo indicativos de quaisquer capacidades e méritos actuais ou futuros.

213. O receio de discriminação genética tem repercussões relacionadas com trabalho e custos humanos reais. Ficou já demonstrado que as pessoas que mais

se preocupam com estas questões são aquelas que sentem maior relutância em recorrer a profissionais de saúde para discutir ou realizar testes. Por sua vez, esta relutância significa que poderão não ter acesso a métodos de prevenção das doenças, tais como cirurgias preventivas ou adaptação da sua dieta ou do seu estilo de vida. Além disso, a ocultação de informações genéticas aos empregadores e às empresas de seguros pode distorcer os processos clínicos e prejudicar o tratamento, podendo ainda levar à detecção tardia de doenças terminais.¹⁹³

Desenvolvimentos legislativos

214. Alguns países alteraram ou promulgaram legislação para prevenir e punir a discriminação genética. Em 2009, por exemplo, a Sérvia adoptou uma Lei sobre Proibição da Discriminação, que protege contra a discriminação directa e indirecta no emprego com base em motivos que ultrapassam aqueles que constam da Convenção (N° 111). Tanto as características genéticas como a deficiência estão expressamente previstas nesta lei.¹⁹⁴ A Arménia incluiu expressamente as características genéticas nos motivos de discriminação proibidos na sua Constituição de 1995.

215. Outros países adoptaram diplomas específicos mais abrangentes proibindo a discriminação fundada em características genéticas. Nos Estados Unidos, por exemplo, o Congresso aprovou, em Maio de

192. Confederação Europeia de Sindicatos: ETUC actions and activities on promoting equal rights, respect and dignity for workers regardless of their sexual orientation or gender identity, adoptado em 4 Dez. 2008.

193. National Partnership for Women & Families e Coalition for Genetic Fairness (CGF): *Faces of genetic discrimination: How genetic discrimination affects real people*, Washington, DC, Julho de 2004.

194. Law on the Prohibition of Discrimination. Tradução não oficial para inglês solicitada pelo PNUD Sérvia no quadro do Projecto «Apoio à Implementação da Legislação Antidiscriminação e da Mediação na Sérvia», disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/82285/89990/F632707265/SRB82285.pdf>. Consultado em: 15/11/2010.

Caixa 2.25
Programas de Promoção da Saúde no Local de Trabalho

Nos Estados Unidos, os empregadores optaram por implementar programas de Promoção da Saúde no Local de Trabalho (PSLT) com vista a melhorar o bemestar e a saúde dos seus trabalhadores e, ocasionalmente, dos seus familiares, por reconhecerem existir uma ligação entre a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e o seu desempenho profissional. Outro factor importante é o aumento da despesa com os cuidados de saúde dos trabalhadores. Alguns estudos concluíram que, ao longo de um período de seis anos, os trabalhadores, tanto no sector público como no privado, com factores de risco, tais como tabagismo, elevados níveis de stress e reduzida actividade física, entre outros, custam aos empregadores quase 228 % mais em cuidados de saúde do que os trabalhadores que não apresentam nenhum destes factores.

Um estudo realizado em 2007 para avaliar a eficácia dos programas PSLT concluiu que estes eram extremamente eficazes na redução do consumo de tabaco (média de 1,5 %), da hipertensão arterial (redução média de 4,5 %), dos níveis de colesterol total no soro (prevalência média de 6,6 %) e diminuam os dias ausência do trabalho por motivo de doença ou deficiência (redução média de 1,2 dias por ano). Não obstante estas conclusões, são necessárias mais informações abrangentes e dados rigorosos e completos para determinar o real retorno do investimento em programas PSLT.

Fonte: R. Goetzel e R. Oxminkowski: The Health and Cost Benefits of Work Site Health Programs Promotion, Annual Review of Public Health, Vol. 29, 2008

2008, a Lei da Não Discriminação com Base em Informações Genéticas (*Genetic Information Non-discrimination Act* - GINA).¹⁹⁵ O GINA é a primeira lei federal que proíbe os empregadores e as empresas de seguros de saúde de recusarem emprego ou cobertura a indivíduos saudáveis com base numa predisposição genética para um determinado distúrbio físico ou psíquico ou doença. Salvo com algumas poucas excepções rigorosamente definidas, os empregadores, em particular, estão proibidos de utilizar, comprar ou solicitar informações genéticas para fins de tomada de decisões sobre pessoal, nomeadamente em matéria de contratação, despedimento ou promoção. As violações são punidas com pesadas multas, que podem ir até aos 300 000 USD, sendo também obrigatória a reintegração do trabalhador em causa.

216. No Canadá, em Abril de 2010, foi apresentada ao Parlamento uma proposta de lei semelhante ao GINA, que contempla a proibição de discriminação com base nas características genéticas, que irá actualizar a Lei dos Direitos Humanos do Canadá. Como a ciência se desenvolve, a legislação terá também de

evoluir, a fim de proteger as pessoas de discriminação que se baseia puramente em especulação.

Discriminação com base no estilo de vida

217. A discriminação fundada no estilo de vida é um tema em debate em algumas regiões, que está relacionado com o emprego e a profissão, especialmente nos casos do tabagismo e da obesidade. Os dados disponíveis são limitados e concentram-se num pequeno número de países. Monitorização e investigação suplementar lançarão sem dúvida mais luz sobre os modelos emergentes e proporcionará uma base para a formulação de políticas adequadas pelos governos e pelos parceiros sociais. Entretanto, já existe uma base de discussão sobre como conciliar as estratégias de saúde pública com o direito à não discriminação. Embora o termo «discriminação fundada no estilo de vida» possa abranger um largo espectro de questões, o presente relatório abordará apenas a discriminação fundada na obesidade e no tabagismo.

195. W. J. McDevitt: «I dream of GINA: Understanding the employment provisions of the Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008», in *Villanova Law Review*, Vol. 54, Rev. 91, 2009.

Discriminação com base na obesidade

218. Um estudo baseado em questionários de auto-relato de 2008, publicado no *International Journal of Obesity*, concluiu que, nos Estados Unidos, a taxa de prevalência da discriminação presumida baseada no peso/altura das mulheres é próxima da taxa de prevalência da discriminação racial e, em alguns casos, ocorre mesmo mais frequentemente do que a discriminação com base na idade ou no sexo. Actualmente, apenas um dos Estados norte-americanos (Michigan) proíbe a discriminação fundada no peso de uma pessoa.¹⁹⁶ Em alguns casos, a ausência de legislação específica neste domínio obrigou pessoas com excesso de peso a invocar a Lei «Americanos com Deficiências» para beneficiar de protecção jurídica. Um estudo realizado na Suécia, com base em candidaturas fictícias a um emprego, acompanhadas de uma fotografia do candidato, revelou que os candidatos obesos recebem menos 20 % de chamadas para uma entrevista do que os candidatos com peso normal, uma percentagem idêntica à da minoria constituída por pessoas oriundas do Médio Oriente na Suécia.¹⁹⁷

219. Na Europa, embora a Directiva relativa à igualdade de tratamento cobra apenas o sexo, a raça e a etnia, a idade, a orientação sexual, a religião ou crença e a deficiência como motivos de discriminação ilegal, alguns países, nomeadamente a Bélgica e a França, aprovaram legislação que abrange igualmente a aparência física. A República da Coreia também incluiu a «aparência» na sua legislação anti-discriminação.¹⁹⁸ A Lei da Igualdade de Oportunidades do Estado de Victoria, Austrália, revista em Abril de 2010, inclui as características físicas nos motivos de discriminação ilegal, estabelecendo que comete uma infracção quem tratar outra pessoa de forma injusta devido à sua aparência física, nomeadamente a sua altura, peso, forma corporal, desfiguramento, problemas de pele, cicatrizes ou marcas de nascimento.

Discriminação fundada no tabagismo

220. Se a obesidade é reconhecida como perigosa para a própria saúde, há provas bem documentadas de que fumar é também potencialmente nocivo para os colegas de trabalho e, como tal, em muitos países, é proibido fumar no local de trabalho. Contudo, alguns investigadores têm chamado a atenção para o que denominam como a transição de «locais de trabalho sem fumo» para «locais de trabalho sem fumadores», salientando o risco de discriminação dos fumadores. Esta questão está a ser actualmente objecto de debate. Aqueles que se opõem a estas políticas alegam que a dependência da nicotina não é uma escolha, pois os dados mostram que apenas uma pequena parte dos fumadores consegue efectivamente deixar de fumar¹⁹⁹ e que estas políticas podem ter simplesmente como resultado forçar os fumadores a mudar de emprego ou, pior ainda, empurrá-los para o desemprego, o que, por sua vez, prejudicaria ainda mais a sua saúde. Chamam ainda a atenção para o facto de estas políticas tratarem os fumadores de forma diferente dos seus colegas, que poderão adoptar outros comportamentos de alto risco, tais como o consumo de bebidas alcoólicas ou de drogas.

221. Existem muitos exemplos de empresas que recusam emprego a fumadores. As políticas adoptadas vão desde o não recrutamento de fumadores ao despedimento dos trabalhadores que não deixem de fumar dentro de um determinado prazo. Algumas empresas dão a conhecer abertamente as suas políticas, mencionando nos anúncios de emprego que apenas serão aceites candidaturas de não fumadores. Foi identificado um caso extremo, em que uma empresa estabeleceu como causa de despedimento o consumo de tabaco fora das suas instalações e fora do horário de trabalho, aplicando igualmente a sua política sobre tabagismo aos cônjuges dos trabalhadores.²⁰⁰

196. Ver R.M. Puhl, T. Andreyeva e K.D. Brownell: «Perceptions of weight discrimination: Prevalence and comparison to race and gender discrimination in America», in *International Journal of Obesity*, 2008), Nº 32, p. 992-1000.

197. D.-O. Rooth: *Evidence of unequal treatment in hiring against obese applicants: A field experiment*, IZA discussion paper Nº 2775 (Institute for the Study of Labor, Maio de 2007).

198. Lei da Comissão Nacional para os Direitos Humanos, de 24 de Maio de 2001.

199. B. Houle e M. Siegel: «Smoker-free workplace policies: Developing a model of public health consequences of workplace policies barring employment to smokers», p. 4; manuscrito publicado ao abrigo da Política de Acesso Público do NIH; versão final publicada em Fev. 2010.

200. Ibid., p. 2.





Parte III

A resposta da OIT

Trabalho digno para todos

222. Reconhecendo que a discriminação representa um obstáculo significativo à concretização do trabalho digno para todos, a OIT está a levar a cabo um vasto conjunto de actividades e a desenvolver uma diversidade de ferramentas tendo em vista a promoção da não discriminação no emprego e na profissão. A fim de enfrentar novos desafios, incluindo os que resultam da crise mundial, a resposta da OIT tem procurado intensificar os esforços para combater todas as formas de discriminação.

223. O Quadro Estratégico de Políticas da OIT, que constitui uma aplicação da gestão baseada em resultados, identificou um conjunto de resultados gerais que irão orientar a actividade do *Bureau* durante os próximos anos. A eliminação da discriminação no emprego e na profissão foi adoptada como um desses resultados. O programa e o orçamento da OIT para o actual e o próximo biénio incluem, por conseguinte, uma estratégia e um indicador separado para medir a concretização dos objectivos deste resultado.

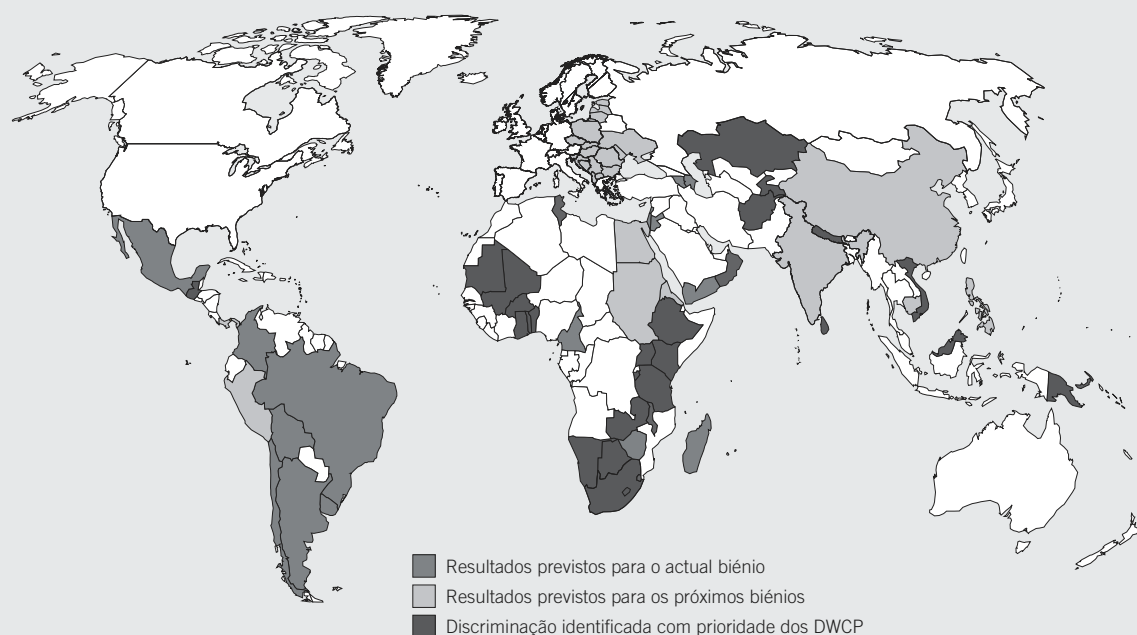
224. Os Programas de Trabalho Digno por País (DWCP) tornaram-se um veículo essencial para a prestação do apoio da OIT aos Estados-Membros.¹ Diversos DWCP incluíram resultados relativos à

não discriminação. No biénio em curso, um total de 44 países² desenvolveu actividades destinadas a promover a igualdade de género; estas incluem a integração da dimensão da igualdade de género, a promoção do empreendedorismo feminino, a melhoria das condições de trabalho das mulheres e como fazer progredir a igualdade no emprego e na remuneração. Doze países³ identificaram a necessidade de abordar prioritariamente a discriminação das pessoas que vivem com VIH e SIDA. Catorze países e territórios,⁴ bem como a sub-região da Europa Central e Oriental, abordaram as questões da não discriminação em geral através de melhorias das políticas e da aplicação reforçada das normas internacionais do trabalho. Três países⁵ incluíram a promoção dos direitos dos povos indígenas e tribais, ao passo que dois⁶ identificaram como prioridade a eliminação da discriminação das pessoas com deficiência.

225. O Plano de Acção sobre não discriminação, adoptado em 2007 pelo Conselho de Administração, defendia uma melhor aplicação da legislação e das iniciativas não regulamentares pelos governos e empresas. Apontava também para a necessidade de melhorar a capacidade dos governos e dos parceiros sociais para promover e aplicar com eficácia os princípios da igualdade no trabalho. Foram identificadas duas áreas prioritárias: melhor aplicação da

1. Sítio da OIT sobre Programas de Trabalho Digno por País: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/index.htm>, consultado em 3 Fev. 2011.
2. Afeganistão, Argentina, Arménia, Azerbaijão, Barém, Bolívia, Burundi, Cazaquistão, Chile, China, Colômbia, El Salvador, Eritreia, Etiópia, Fiji, Filipinas, Guatemala, Iémen, Ilhas Marshall, Ilhas Salomão, Jordânia, Kuwait, Lesoto, Malásia, Malavi, Mali, Maurítania, Omã, Panamá, Peru, Quiribati, República Unida da Tanzânia, Samoa, Síria, Sri Lanka, Suazilândia, Timor-Leste, Togo, Tunísia, Tuvalu, Ucrânia, Vanuatu, Vietname e Zimbabué.
3. Botsuana, Egipto, Lesoto, Madagáscar, Malavi, Moldova, Quénia, República Unida da Tanzânia, Samoa, Sudão, Uganda e Zâmbia.
4. África do Sul, Benim, Brasil, França, Líbano, Maurícia, Nepal, Papuásia-Nova Guiné, Peru, Seicheles, Tajiquistão, Território Ocupado da Palestina, Timor-Leste e Uruguai.
5. Camarões, Camboja e México.
6. Eritreia e Maurícia.

Figura 3.1. Programas de Trabalho Digno por País: Resultados por país para a eliminação da discriminação



Fonte: Programa da OIT para a Promoção da Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT.

legislação e igualdade de remuneração para homens e mulheres.⁷

226. A não discriminação foi identificada como uma questão transversal na Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, aprovada em 2008 pela Conferência Internacional do Trabalho.⁸ Programas foram concebidos e implementados em estreita cooperação com os *Bureaux* para as Actividades dos Empregadores e Trabalhadores, os quais beneficiaram do contributo prestado pelas unidades pertinentes na sede e no terreno, incluindo do Centro Internacional de Formação da OIT em Turim. Os projectos de cooperação técnica têm incluído uma série de componentes, como actividades de sensibilização, reforço de capacidades, obtenção e partilha de informação, investigação, conselhos técnicos e formação. A nível nacional, levaram a resultados significativos, como a adopção de novas políticas, a alteração da legislação existente e a aplicação de planos de acção nacionais.

Promover a acção para a não discriminação

227. Apesar da taxa elevada de ratificação das duas Convenções essenciais sobre igualdade, subsistem preocupações com o nível geral da sua aplicação. Entre as actividades concebidas para enfrentar este desafio contam-se o desenvolvidos de projectos de cooperação técnica destinados a ajudar os mandantes na implementação efectiva das Convenções para a igualdade e a organização, em diversos países, de uma série de *workshops* nacionais tripartidos sobre temas mais gerais, incluindo «a Realização dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho».

228. *Workshops* de formação e pacotes de aprendizagem em linha (*online*) a distância foram organizados pelo Centro Internacional de Formação da OIT. Foram ministrados cursos destinados a promover a aplicação da Convenção (Nº 111), centrados sobre o modo como deve ser definida, detectada e combatida a discriminação no emprego e na profissão. O programa tem uma orientação prática: expor os participantes a boas práticas nacionais e

7. OIT: *Report of the Committee on Technical Cooperation*, Conselho de Administração, 300.^a Sessão, Genebra, Nov. 2007, GB.300/TC/4.

8. OIT: *Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa*, adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 97.^a Sessão, Genebra, 10 de Junho de 2008.

Caixa 3.1 Aplicação da Convenção (Nº 111) na China

Desde a ratificação, em 2005, da Convenção (Nº 111) sobre Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958, a China promulgou três leis que entraram em vigor a 1 de Janeiro de 2008. Essas leis — a Lei de Promoção do Emprego, a Lei sobre Regulamentação do Serviço de Emprego e Gestão do Emprego, e a Lei sobre a Contratação de Trabalhadores — ampliaram a protecção dos trabalhadores contra a discriminação, sobretudo no recrutamento, e proibiram outros fundamentos de discriminação, por exemplo, contra os trabalhadores rurais nas zonas urbanas. A fim de ajudar a desenvolver estratégias destinadas a uma aplicação eficaz da Convenção, a OIT lançou o projecto «Igualdade no Trabalho na China», com a ajuda financeira do Governo norueguês.

Com o aumento da sensibilização como um dos principais canais através dos quais este projecto opera, foram publicados materiais e criado um sítio Web (www.equalityatworkinchina.org). O projecto incluiu edições trimestrais do boletim informativo Equality at Work in China, no qual eram divulgados eventos recentes relativos à discriminação e era dada especial atenção às iniciativas legislativas, aos casos de discriminação e a novas publicações. O projecto culminou com o desenvolvimento de uma guia de formação completo sobre diferentes formas de discriminação, incluindo a discriminação com base no sexo, a discriminação dos trabalhadores migrantes e das pessoas com deficiência.

internacionais e incentivar o intercâmbio de experiências entre diferentes regiões.

229. Os parágrafos que se seguem analisam o apoio prestado pela OIT aos mandantes desde que o Conselho de Administração adoptou, em 2007, o plano de acção para a eliminação da discriminação no emprego e na profissão.⁹ Neles são salientados os programas e actividades desenvolvidos pelos escritórios locais e pelas unidades da sede, a nível nacional, regional e mundial.

230. Com o fim de criar instituições fortes e mecanismos eficazes para assegurar uma boa aplicação da lei, a OIT, em colaboração estreita com o seu Centro Internacional de Formação, desenvolveu ferramentas de formação em matéria de inspecção do trabalho, igualdade de género e não discriminação no trabalho através de dois projectos de cooperação técnica financiados pelo Governo da Noruega. A saber: «Aumentar a eficácia da inspecção do trabalho em certos países da Europa e Ásia Central» e «Reforçar os serviços de inspecção do trabalho na África do Sul, Angola, Brasil, China e Índia». Estas ferramentas estão a ser usadas para actividades de formação a nível nacional, não só nos países actualmente abrangidos pelos dois projectos, mas também noutros como a Albânia, Antiga República Jugoslava da Macedónia, Iémen, Omã e Líbano. Além disso, estão a ser desenvolvidas orientações sobre o papel da inspecção do trabalho e da dimensão de género no local de trabalho. No âmbito destes dois projectos, cerca de 100 inspectores do trabalho receberam, até

agora, formação sobre questões de discriminação. Em Omã e no Barém, um total de 200 inspectores do trabalho receberam formação através de um projecto financiado pelo Governo dos EUA sobre a «Promoção dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e Diálogo Social». O projecto centrava-se na aquisição das capacidades e competências para uma melhor aplicação da legislação nacional e das técnicas de inspecção e de resolução de conflitos. Um dos objectivos era a redução da discriminação dos trabalhadores migrantes no local de trabalho, através de inspecções do trabalho regulares.

Melhor concepção e aplicação da legislação

231. Com o fim de ajudar na elaboração de legislação eficaz, o *Bureau* presta assistência aos governos e aos parceiros sociais sob a forma de observações técnicas sobre as propostas em matéria de legislação do trabalho. Promove igualmente boas práticas através das suas orientações sobre a legislação do trabalho.¹⁰ Juntamente com o Centro Internacional de Formação da OIT, o *Bureau* presta anualmente formação sobre o processo participativo de elaboração da legislação do trabalho, com especial atenção à discriminação. Em apoio a estes serviços práticos, o *Bureau* mantém um programa activo de investigação.

232. *Workshops* de formação a nível nacional e sub-regional para juizes, advogados, professores de direito do trabalho e inspectores do trabalho foram organizados em diversos países, incluindo o Chile,

9. OIT: *Report of the Committee on Technical Cooperation*, op.cit.

10. Cf. OIT: *Labour Legislation Guidelines*, com última actualização em 10 Dez. 2001, disponível em <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/llg/index.htm>, acedido em 3 Feb. 2011.

Caixa 3.2
PAMODEC (Programa de Apoio à Implementação
da Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho)

No quadro do PAMODEC, projecto de cooperação técnica financiado pela França, realizaram-se estudos a nível nacional no Benim, Burquina Faso, Camarões, Costa do Marfim, Madagáscar, Mauritânia, Níger e Senegal. Após a sua conclusão, foram organizados workshops nacionais de validação tripartidos para analisar os resultados, as recomendações e as conclusões dos estudos e desenvolver planos de acção nacionais para combater a discriminação e a promover a igualdade no trabalho.

Países	Dificuldades	Plano de acção
Benim	Falta de aplicação da legislação; sanções inadequadas; recursos inadequados para a inspecção do trabalho.	Reforço do quadro legal; aumento de capacidades para a administração do trabalho, inspectores do trabalho, parceiros sociais, juizes e magistrados; criação de um quadro de coordenação de todas as acções a favor da igualdade no sector público e privado.
Burquina Faso	Consciência limitada dos direitos por parte dos trabalhadores; estatísticas não disponíveis; recursos inadequados para a inspecção do trabalho.	Elaboração de uma política nacional de combate à discriminação no trabalho e no emprego; criação de um instituto nacional para monitorizar a discriminação; compilação de dados e de estudos; implementação de projectos-piloto para promover a igualdade; revisão do código do trabalho; aumento da sensibilização; reforço da capacidade dos parceiros sociais.
Camarões	Legislação nacional apenas parcialmente conforme com as Convenções (Nºs 100 e 111); nem todos os fundamentos de discriminação estão abrangidos pelo Código do Trabalho.	Reforço do quadro legal; revitalização do quadro institucional; apoio dos parceiros sociais através do diálogo social; e criação de um instituto nacional para monitorizar a evolução do mercado de trabalho no contexto da globalização.
Costa do Marfim	O Código do Trabalho prevê um exame médico na altura do recrutamento, que poderá levar à discriminação de trabalhadores com VIH e SIDA ou com outras doenças crónicas; consciência limitada dos direitos por parte dos trabalhadores; falta de interesse por parte dos inspectores do trabalho; falta de conhecimento das normas internacionais do trabalho entre os magistrados.	Análise da legislação nacional, incluindo o Código do Trabalho; reforço da capacidade dos magistrados, advogados, inspectores do trabalho, sindicatos, representantes dos trabalhadores e organizações de empregadores sobre a aplicação das normas internacionais do trabalho; actividades de sensibilização.
Madagáscar	Ausência de uma instituição que controle a aplicação das disposições legais; contributo do trabalho das mulheres não totalmente reconhecido.	Mais estudos sobre as diferentes formas de discriminação no mundo do trabalho, incluindo o sector público; avaliação periódica da situação relativamente à discriminação; criação de um documento sobre política nacional promovendo a igualdade no trabalho; e promoção do diálogo social sobre a questão da discriminação.
Mauritânia	Conhecimento limitado por parte dos gestores de recursos humanos do sector privado sobre as obrigações relativas à não discriminação; falta de consciência sobre os direitos dos trabalhadores; as mulheres são ainda muito discriminadas; as mulheres, os jornalistas, os migrantes e trabalhadores do serviço doméstico carecem de medidas de protecção especiais; desconhecimento generalizado do princípio da igualdade de remuneração para trabalho de igual valor.	Melhoria do quadro jurídico; reforço do papel dos inspectores do trabalho na luta contra a discriminação, através de seminários de sensibilização; criação de um órgão consultivo nacional responsável pelo combate à discriminação e pela promoção da igualdade; campanhas de sensibilização destinadas aos gestores das empresas.
Níger	Conhecimento inadequado da legislação; inspecção do trabalho insuficiente; falta de recursos para os organismos de supervisão.	Aumento de conhecimentos, sensibilização e reforço dos quadros legal e institucional.
Senegal	Falta de apoio financeiro e material à inspecção do trabalho e à recolha de dados; ausência ou insuficiência de sanções; desconhecimento dos trabalhadores dos seus direitos em matéria de discriminação.	Criação de uma entidade nacional responsável pelo combate a todas as formas de discriminação no trabalho; revisão da legislação nacional em conformidade com as normas internacionais de trabalho; campanhas de sensibilização; integração das questões de discriminação nas estratégias dos sindicatos e das organizações de empregadores.

Caixa 3.3 Jurisprudência baseada na Convenção (Nº 111)

No seguimento dos workshops de formação para juízes organizados pelo PAMODEC, um tribunal no Burkina Faso e outro no Benim invocaram, em 2009, a Convenção (Nº 111) sobre Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958, em conjugação com a legislação nacional, para decidir a favor de dois trabalhadores que tinham perdido o emprego em consequência do comportamento discriminatório dos seus empregadores.

No primeiro caso, um professor do ensino primário, que trabalhava num orfanato dirigido pela Igreja Protestante, alegou que o contrato não lhe tinha sido renovado por não ser membro da Igreja Protestante. O Tribunal de Recurso em matéria de Trabalho de Koudougou declarou o empregador culpado de ter despedido sem justificação o trabalhador por motivos religiosos. O Tribunal decidiu que, muito embora, nos termos da Convenção (Nº 111), a religião pudesse ser considerada como um requisito inerente a um determinado emprego, o cargo de professor não exigia a pertença a uma religião específica. Além disso, o Tribunal alegou que a preferência do empregador por contratar membros da Igreja Cristã Protestante contraria o princípio da igualdade de oportunidades consagrado no Código de Trabalho de 2008 e na Convenção (Nº 111).

No segundo caso, o Tribunal de Primeira Instância (Juízo Social) de Cotonou decidiu que uma empresa era culpada de discriminação, por tratamento injusto de uma empregada quando esta ficou grávida. Segundo a queixosa, o seu fraco estado de saúde não lhe permitira regressar ao trabalho durante a gravidez. Apesar disso, a empresa não lhe pagou o salário durante seis meses – incluindo o período de licença de maternidade – e a empregada foi despedida. O Tribunal alegou que o Benim tinha ratificado a Convenção (Nº 111) e que tanto o Código do Trabalho como a Convenção Colectiva Geral do Trabalho reflectiam os princípios da Convenção (Nº 111). Com base nestes instrumentos, o Tribunal sustentou que a atitude do empregador era um acto de discriminação com base no sexo, que abrange igualmente a gravidez, o estado civil e a situação familiar.

¹ Processo Nº 05/2005 Alice SEGBO C / Etablissement ROYAL PHOTO

² Sentença Nº 003 de 05/02/2009 SANKARA K. Jean Baptiste / Orphelinat Pègd Wendé

a República Democrática do Congo, o Ruanda e Trindade e Tobago. Esses *workshops* proporcionaram aos participantes as ferramentas necessárias à aplicação do direito internacional do trabalho na sua actividade diária.

233. Um programa conjunto OIT/Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) sobre «Promoção uma cultura de cumprimento em relação às leis do trabalho» incluía um módulo específico sobre a igualdade de oportunidades no local de trabalho. No âmbito desse programa, foram organizadas quatro actividades de formação em cooperação com universidades locais na Costa Rica, Guatemala, Nicarágua e República Dominicana. Um total de 156 pessoas do Ministério do Trabalho, Supremo Tribunal, magistrados, organizações de empregadores e de trabalhadores e faculdades de direito receberam formação.

Igualdade de género

234. A Fase III do projecto Promover o Empreendedorismo das Mulheres e a Igualdade de Género (Women's Entrepreneurship Development and Gender Equality – WEDGE) no Camboja, Etiópia, Quénia, República Democrática Popular do Laos, República Unida da Tanzânia, Uganda,

Vietname e Zâmbia, continua a incentivar o empreendedorismo das mulheres, a apoiar as mulheres empreendedoras na criação de emprego digno e a promover o empoderamento das mulheres, a igualdade de género e a redução da pobreza. O programa WEDGE procura remover os obstáculos socioculturais, jurídicos e políticos e defender um ambiente favorável ao desenvolvimento das empresas e à igualdade de género, que reconheça que esta não constitui apenas um objectivo central em si mesmo, mas também uma oportunidade de negócio que é essencial ao crescimento económico e ao bem-estar das famílias e das comunidades.

235. Em parceria com a *International Finance Corporation*, o *Better Work Programme* (Programa de melhoria do trabalho) funciona a nível mundial e nacional a fim de promover o desenvolvimento económico através do cumprimento das normas do trabalho, com actividades em primeiro lugar no Haiti, Jordânia, Lesoto e Vietname. Cada documento do projecto Better Work inclui um plano para a igualdade de género e a não discriminação que descreve as políticas, os processos e metas em termos de recrutamento de pessoal, formação, recursos de informação, avaliações de cumprimento e, por último, monitorização e avaliação, a fim de assegurar a igualdade e a não discriminação.

Caixa 3.4

Promover o Trabalho Digno e a Igualdade de Género no Iémen

O Serviço Regional da OIT para os Estados Árabes, em colaboração com a Direcção-Geral das Mulheres Trabalhadoras (DGMT) do Ministério dos Assuntos Sociais e do Trabalho (MAST), reuniu forças para implementar um projecto de cooperação técnica intitulado «Promover o Trabalho Digno e a Igualdade de Género no Iémen», financiado pelo Governo dos Países Baixos.

Entre as iniciativas importantes do projecto figuram as seguintes:

- Redes de Sensibilização sobre Políticas para Trabalhadoras dos sectores da Saúde, Educação e Agricultura com o objectivo de defender mudanças legislativas e de políticas, alcançando 3 000 trabalhadores, homens e mulheres, através da partilha de informação e conhecimento e de políticas de diálogo.
- Um serviço de gestão da informação e de partilha de conhecimentos para abordar os estereótipos e as atitudes negativas em relação às mulheres trabalhadoras e incentivar percepções positivas por parte do público e dos meios de comunicação social.
- Formação de 18 000 trabalhadores e trabalhadoras nos sectores público e privado sobre o direito a condições de trabalho dignas.
- Realização de auditorias participativas de género em dois ministérios, tendo em vista a integração da dimensão da igualdade de género nas políticas e programas nacionais.

Actualmente, a DGMT desempenha um papel central na formulação da agenda nacional para a igualdade de género no mundo do trabalho no Iémen. O trabalho desenvolvido por esta Direcção-Geral no âmbito do projecto OIT/MAST «Promover o Trabalho Digno e a Igualdade de Género» contribuiu para o cumprimento das normas internacionais do trabalho, a realização da igualdade de género e o reforço do tripartismo e do diálogo.

236. Com financiamento do Governo dos EUA, foi desenvolvido em Marrocos um programa piloto que procura promover a igualdade no trabalho. O programa baseia-se numa abordagem a partir das bases, em que seis locais de trabalho do sector privado e semipúblico nos sectores do turismo, farmacêutico e agro-alimentar, são convidados a participar num inquérito de referência destinado a comparar os efeitos das políticas e práticas de emprego sobre mulheres e homens. A fim de complementar as actividades empreendidas, foi elaborado e lançado, em 2008, um guia de «boas práticas» sobre a promoção da igualdade de direitos e de oportunidades no trabalho, redigido em árabe e francês.

237. A OIT realizou 11 estudos nacionais sobre a igualdade de género no diálogo social e na negociação colectiva na África do Sul, Antiga República Jugoslava da Macedónia, Arménia, China, Índia, Indonésia, Jordânia, Nigéria, Ruanda, Ucrânia e Uruguai. Com base nesses estudos, está a ser elaborada uma comparação de boas práticas em matéria de igualdade de género no diálogo social tripartido e na negociação colectiva.

238. As actividades e realizações ao abrigo do projecto BASIC¹¹ para a Igualdade de Género no Mundo

do Trabalho, actualmente em curso na África do Sul, Angola, Brasil, China e Índia, incluem a adopção de políticas no local de trabalho sensíveis ao género, a formação dos mandantes sobre não discriminação, a organização de auditorias participativas de género, o aumento da capacidade dos profissionais de estatísticas do trabalho para apresentarem dados desagregados por sexo; e mapeamento das opções políticas para a organização de mulheres trabalhadoras na economia informal.

239. Em 2009, na Indonésia, um seminário tripartido sobre a prevenção de todas as formas de assédio no local de trabalho foi organizado conjuntamente, em 2009, pela OIT e pelo Ministério da Mão-de-Obra e das Transmigrações. O seminário tinha como finalidade criar um diálogo aberto sobre assédio e discutir uma definição aceitável do conceito e do papel dos parceiros sociais.

240. Em Março de 2010, o Conselho de Administração da OIT aprovou um Plano de Acção para a Igualdade de Género (2010-2015). O plano, que reflecte o carácter transversal da igualdade de género, baseia-se em seis dos elementos principais da estratégia da ONU para a integração da dimensão

11. O título «BASIC» resulta da primeira letra (em inglês) de cada um dos países em que o projecto está a ser executado.

Caixa 3.5

Aumento das prestações de maternidade para as trabalhadoras

Regime de prestações de maternidade para trabalhadoras do sector informal na Índia

O Governo está decidido a conceder às mulheres prestações de maternidade durante a gravidez e nos seis meses seguintes ao parto, enquanto estiverem a amamentar. O regime de prestações estende-se às mulheres que actualmente não beneficiam das prestações da licença de maternidade, que se registem no respectivo centro local Anganwadi durante a gravidez. Este regime destina-se a promover a saúde e a contrabalançar parcialmente a perda de salário em que podem incorrer as mulheres enquanto cuidam de si próprias e dos filhos, enquadrando-se num esforço mais amplo para reduzir a taxa de mortalidade materna e infantil.

Desenvolvimento de um regime de seguro de maternidade na Jordânia

A OIT prestou assistência no desenvolvimento de um regime de seguro de maternidade na Jordânia, actualmente a ser debatido no Parlamento, começando por um estudo de viabilidade sobre a implementação de um regime de prestações de maternidade em dinheiro. O custo total da licença de maternidade, que era suportado pelos empregadores, tinha dado origem à discriminação de trabalhadoras, devido à suposição de serem mais caras do que os homens. O estudo apontava para a necessidade de se adoptar, na Jordânia, um regime de protecção da maternidade justo e acessível, que beneficiasse as trabalhadoras, o mercado de trabalho e a sociedade em geral. As conclusões demonstravam que um tal regime na Jordânia se afigurava viável e financeiramente sustentável.

de género para concretizar a igualdade e o empoderamento das mulheres.¹² Neste contexto, as instituições de 15 países e territórios¹³ e três organizações internacionais de trabalhadores¹⁴ foram submetidas a auditorias participativas de género.

Igualdade de remuneração para homens e mulheres

241. Em 2008, a OIT publicou um estudo intitulado *Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide* (Avaliação dos postos de trabalhos sem enviesamento de género, promover a igualdade salarial: Um guia passo a passo). O estudo foi traduzido para albanês, árabe, chinês, espanhol, francês, inglês, português e ucraniano, e foi divulgado e utilizado em workshops de formação.

242. No quadro de um projecto de cooperação técnica sobre o modo de «Combater as desigualdades e a discriminação no mundo do trabalho», financiado pelo Governo da Noruega, foi organizado, em 2008, no Chile, um *workshop* para os membros das comissões nacionais tripartidas para a igualdade da Argentina, Brasil, Chile, Paraguai e Uruguai. Outro *workshop*, organizado no Centro de Formação da

OIT em Turim, sobre os mecanismos nacionais de promoção da igualdade de oportunidades, dirigia-se aos mandantes a nível tripartido, aos gestores e especialistas em DRH das empresas multinacionais (EMN), aos professores universitários e peritos em formação provenientes de 25 países.

243. Em Julho de 2007, a OIT e o Ministério egípcio da Mão-de-Obra e das Migrações organizaram uma mesa redonda debate sobre equidade de remuneração. A mesa redonda, em que participaram representantes dos ministérios pertinentes e parceiros sociais, abordou as observações feitas pelo Comité de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações (CEACR) sobre a aplicação da Convenção (Nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951, e debateu a questão da «igualdade de remuneração para trabalho de igual valor».

244. Na Jordânia, um projecto sobre Trabalho Digno e Equidade de Género resultou num documento/síntese sobre a política nacional em matéria de igualdade de remuneração após consulta do Governo e dos parceiros sociais. O documento foi apresentado e debatido numa mesa redonda realizada em 2010. As recomendações da mesa redonda constituem os

12. United Nations Chief Executives Board (CEB) for Coordination: *United Nations system-wide policy on gender equality and the empowerment of women: focusing on results and impact*, CEB/2006/2, 15 Dez. 2006., disponível em: http://www.un.org/womenwatch/ianwge/gm/UN_system_wide_P_S_CEB_Statement_2006.pdf, consultado em 7 Feb. 2011.

13. Albânia, Angola, Cabo Verde, Etiópia, Iémen, Libéria, Malavi, Moçambique, Nigéria, Quirguizistão, República Unida da Tanzânia, Ruanda, Sri Lanca, Território Ocupado da Palestina e Zimbabué.

14. Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL), Education International e Public Services International.

Caixa 3.6**Elementos constantes dos Planos de Acção Sindical de combate à discriminação racial e à xenofobia**

Congresso de Sindicatos do **Nepal**: concepção, publicação e disseminação de material de sensibilização, para distribuição e exibição nos principais pontos de partida de migrantes e de potencial mão-de-obra migrante.

- Congresso Nacional de Sindicatos Cartel Alfa da **Roménia**: estudo nacional sobre a situação da população de etnia cigana tendo em vista o desenvolvimento de uma base de dados para monitorizar a situação, e investigação sobre a inclusão de emigrantes romenos nos mercados de trabalho espanhol e italiano.
- Confederação dos Sindicatos de Trabalhadores da **África do Sul (CONSAWU)**: dois *workshops* nacionais, em duas províncias diferentes, para filiados na CONSAWU e para os seus membros que participem em fóruns sobre igualdade no emprego e em comités no local de trabalho, com especial ênfase sobre os instrumentos nacionais e internacionais que promovem a igualdade de tratamento e de oportunidades, utilizando as normas da OIT e da ONU como ponto de partida. Os participantes receberam formação sobre a interpretação e aplicação da legislação em matéria de igualdade no emprego e desenvolvimento de competências.
- Central Única dos Trabalhadores (CUT) do **Brasil**: um *workshop* nacional de sensibilização, com a duração de três dias, organizado conjuntamente com a Comissão Nacional contra a Discriminação Racial.

elementos para a construção de um plano nacional de acção sobre igualdade de remuneração.

Conciliação das responsabilidades profissionais e familiares

245. A OIT publicou recentemente um novo livro, *Workplace solutions for Childcare (Soluções no local de trabalho para o cuidado de crianças)*.¹⁵ A obra analisa as principais preocupações com os cuidados a crianças e os desafios enfrentados pelos pais trabalhadores e pelos empregadores, bem como a forma como essas preocupações são abordadas nas diferentes políticas nacionais e as razões que levam os diferentes actores a intervir no desenvolvimento de soluções de cuidados a crianças no local de trabalho e as formas que essas intervenções podem assumir. Outra brochura promocional sobre «Como conciliar as suas responsabilidades no trabalho e na família» (*Combining Your Work and Family Responsibilities*) foi publicada em 2008, juntamente com uma série de fichas técnicas sobre países, dedicadas à Arménia, Federação da Rússia, Geórgia e Quirguizistão.¹⁶

246. Esses estudos estiveram na base de um relatório OIT-PNUD sobre o trabalho e a família na América Latina e Caraíbas intitulado *Towards new forms of reconciliation with social responsibility (Rumo a novas formas de conciliação com responsabilidade social)*. O relatório demonstra que a agenda em favor do equilíbrio trabalho-família poderá ter igualmente

resultados positivos em termos de desempenho económico e de produtividade.

247. Em 2009, foram testados em Moçambique e na República Unida de Tanzânia módulos piloto de formação, intitulados «Work Improvement in Small Enterprises» (WISE) (Melhorar o trabalho nas pequenas empresas), que abrangem temas relativos à conciliação trabalho-família e à protecção da maternidade. Estes instrumentos foram desenvolvidos no âmbito do projecto OIT/DANIDA «Melhorar da qualidade do emprego em África através dos esforços concertados do governo, empregadores e trabalhadores». Foi igualmente publicado material de formação contendo uma vasta gama de informações, actividades, exemplos de boas práticas e outros recursos, para orientar acção e iniciativas em matéria de trabalho e família.

Igualdade no que se refere à raça e à etnia

248. No âmbito de um projecto de cooperação técnica sobre como «Combater as desigualdades e a discriminação no mundo do trabalho», financiado pelo Governo da Noruega, a OIT organizou uma reunião inter-regional, de 24 países, intitulada «Para uma estratégia sindical de luta contra a discriminação racial e a xenofobia». Posteriormente, a OIT colaborou com os sindicatos na África do Sul, Brasil, Nepal e Roménia na

15. Cf. C. Hein e N. Cassirer: *Workplace solutions for childcare* (Genebra, OIT, 2010).

16. Estes elementos estão disponíveis em: <http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/index.htm>, consultado em 4 Fev. 2011.

implementação dos Planos de Acção para combater a discriminação racial e a xenofobia (ver caixa 3.6).

249. Em 2008, foi assinado um acordo entre a OIT e a autoridade responsável por combater a discriminação e promover a igualdade (HALDE) de França, tendo em vista desenvolver a investigação, estudos e intercâmbios para avaliar e comparar práticas das empresas francesas no domínio da não discriminação e da promoção da igualdade. A fim de avaliar o nível de consciencialização e os conhecimentos neste domínio, foi realizado, em Dezembro de 2009 e publicado em 2010, um grande inquérito de opinião, que constituiu o terceiro de uma série de inquéritos. Uma grande campanha foi lançada nos meios de comunicação social contra a discriminação racial no local de trabalho, tendo sido afixados cartazes no metro e nos comboios provenientes da periferia de Paris, bem como noutras seis grandes cidades francesas e nos *ferry-boats* para o Reino Unido e a Irlanda.

250. No que se refere às populações indígenas, foi realizada uma série de actividades a nível nacional, especialmente no Bangladeche, Camboja, Camarões, Indonésia, Namíbia, Nepal e Quénia. Nos Camarões, foi especialmente abordada a inclusão dos direitos dos povos indígenas na estratégia nacional de redução da pobreza, bem como a formação, o reforço de capacidades e o diálogo com os funcionários do Governo e os principais interlocutores sociais. No Camboja, foram desenvolvidos esforços continuados a fim de promover a aplicação da legislação relativa aos direitos à terra das comunidades indígenas e a elaboração de planos de desenvolvimento local. No Nepal, foi lançado um amplo programa nacional destinado a apoiar a aplicação dos princípios consagrados na Convenção (Nº 169) sobre os Povos Indígenas e Tribais, de 1989.

251. As conclusões de um estudo da OIT sobre a situação dos povos indígenas em 24 países africanos foram adoptadas pela Comissão Africana dos Direitos Humanos e dos Povos na sua 45.^a Sessão, em 2009. Foi criada uma base de dados que inclui informação de base, legislação, decisões judiciais e outros dados subjacentes ao estudo. Uma publicação essencial, *Indigenous and Tribal Peoples' Rights in Practice – A guide to ILO Convention No. 169 (Direitos dos povos indígenas e tribais em prática – Um guia para a Convenção Nº 169 da OIT)*, e uma compilação,

Application of Convention No. 169 by domestic and international courts in Latin America (Aplicação da Convenção Nº 169 pelos tribunais nacionais e internacionais na América Latina), foram elaboradas e divulgadas em diversas línguas.

252. O *Bureau* deu contributos significativos para a Conferência de Balanço da ONU em Durban, em 2009, incluindo a realização de um evento simultâneo sobre o «Combate ao racismo no mundo do trabalho», com a participação de representantes sindicais de diversos países.

Protecção dos trabalhadores migrantes

253. Em 2008, a OIT publicou os resultados dos testes nacionais à situação no domínio da discriminação no trabalho efectuados em França¹⁷ e na Suécia.¹⁸ O relatório relativo à França teve grande cobertura nos meios de comunicação social nacionais e internacionais, e alguns grupos empresariais do país, especialmente o Casino Supermarkets Group e a ADECCO, a maior agência de emprego temporário do mundo, realizaram posteriormente testes de discriminação a nível interno, utilizando a metodologia da OIT.

254. Durante os últimos quatro anos, foi prestado aconselhamento sobre políticas e assistência técnica em matéria de tratamento dos trabalhadores migrantes aos mandantes em 36 Estados-Membros. Entre outros resultados alcançados, estas iniciativas contribuíram para 12 ratificações das Convenções pertinentes da OIT e para a elaboração ou adopção de quadros nacionais abrangentes sobre política de migração de trabalhadores ou leis em 11 países.

255. Foi desenvolvido, em cooperação com o Instituto de Gestão Irlandês, um módulo de formação sobre a integração de migrantes nos locais de trabalho, destinado a executivos de empresas internacionais ou locais, e foram elaborados igualmente guias abrangentes, para empregadores e sindicatos, sobre o trabalho com trabalhadores migrantes. Foi ainda desenvolvida e mantida uma base de dados em linha (*online*) sobre «perfis de práticas», incluindo 160 medidas anti-discriminação e de integração aplicadas pelos governos, empregadores, sindicatos e sociedade civil em 24 países.

17. E. Cediey e F. Foroni: *Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin in France: A national survey of discrimination based on the testing methodology of the ILO*, ILO International Migration Paper No. 85E, Genebra, OIT, 2008, disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp85e.pdf>, consultado em 4 de Fev. 2011.

18. K. Attström: *Discrimination against native Swedes of immigrant origin in access to employment: A research study on Stockholm, Malmö and Gothenburg, utilizing the ILO discrimination practice testing approach*, ILO International Migration Paper No. 86E, Geneva, ILO, 2007, disponível em <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp86e.pdf>, consultado em 4 Fev. 2011.

256. A OIT realizou pesquisas sobre não discriminação e integração de migrantes conjuntamente com a Organização para a Segurança e a Cooperação na Europa (OSCE) e co-publicou um livro de orientação sobre políticas, intitulado *Strengthening Migration Governance (Fortalecer a governação das migrações)*.¹⁹ Co-produziu, com a OSCE e a Organização Internacional para as Migrações (OIM), duas edições regionais de um manual intitulado *Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies (Manual para o estabelecimento de políticas de migração de mão-de-obra eficazes)*.²⁰

257. A OIT facultou igualmente aconselhamento especializado em matéria de discriminação e igualdade de tratamento dos trabalhadores migrantes ao Grupo de Trabalho de Peritos da ONU sobre Pessoas de Ascendência Africana, ao processo de Revisão de Durban, à Comissão da ONU sobre Trabalhadores Migrantes, à Comissão da ONU sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais e à Comissão da ONU sobre Eliminação da Discriminação Racial (CERD), bem como à Agência dos Direitos Fundamentais da UE e à Comissão contra o Racismo e a Intolerância do Conselho da Europa.

Protecção dos trabalhadores infectados ou afectados pelo VIH

258. Em Junho de 2010, a Conferência Internacional do Trabalho aprovou a Recomendação (Nº 200) sobre VIH e SIDA, de 2010, a primeira norma internacional do trabalho em matéria de VIH e a SIDA. A Recomendação cuida da protecção contra a discriminação no recrutamento e nos termos e condições de emprego, proíbe o despedimento com base na situação real ou suposta de VIH, e estipula que os testes ou o rastreio do VIH não devem ser efectuados para efeitos de emprego.²¹

259. Foram implementados pela OIT projectos de cooperação técnica em diversos países e regiões, com o objectivo de reforçar as capacidades para abordar a discriminação e outras questões relativas ao VIH e à SIDA. No contexto de um projecto para a África Subsariana financiado pelo Governo da Suécia, por exemplo, foi realizado, em 2008, um *workshop* para 30 magistrados, conselheiros jurídicos e advogados do Benim, Burquina Faso e Togo, sobre a utilização

do direito internacional do trabalho e das normas internacionais do trabalho em matéria de VIH e SIDA. O projecto destinava-se a reforçar o enquadramento político e legal desses países a fim de lhes permitir fazer frente ao VIH e à SIDA, com o objectivo principal de reforçar as capacidades dos parceiros sociais e outros *stakeholders*.

Igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência

260. Um projecto de cooperação técnica em países seleccionados da África Oriental e Austral, Ásia e Pacífico, intitulado «Promoção da Empregabilidade e do Emprego das Pessoas com Deficiência através de Legislação Eficaz» (PEPDEL), apoiou a revisão da legislação e das políticas nacionais, bem como a sua aplicação eficaz. Outro projecto, «Promoção do Trabalho Digno para Pessoas com Deficiência através do Serviço de Apoio à Inclusão da Deficiência (INCLUDE)», que é financiado pela Irlanda, está a ser implementado no Camboja, Etiópia, Quénia, República Democrática Popular do Laos, República Unida da Tanzânia, Uganda, Vietname e Zâmbia. Este projecto desempenha um papel importante na sensibilização dos decisores políticos e prestadores de serviços numa perspectiva de direitos humanos, e destina-se à prestação de conselhos técnicos sobre a inclusão das pessoas com deficiência.

Discriminação com base na idade

261. A discriminação com base na idade foi debatida durante o Simpósio da OIT sobre as Respostas das Empresas aos Desafios Demográficos, realizado em 28 e 29 de Abril de 2009. O simpósio reuniu investigadores e pensadores de destaque do mundo empresarial, bem como grandes empresas.²² Um recente *kit* de formação sobre envelhecimento foi concebido para ajudar as organizações de empregadores e as empresas a desenvolverem programas e políticas que criem condições dignas e produtivas de trabalho e de emprego para os trabalhadores mais velhos. O objectivo é demonstrar como a manutenção e o recrutamento desses trabalhadores pode ser uma parte integrante e compatível com uma gestão empresarial competitiva e produtiva.

19. OSCE e OIT: *Strengthening migration governance*, Genebra, OIT, 2009.

20. OSCE, OIM e OIT: *Handbook on establishing effective labour migration policies*, Mediterranean Edition, disponível em: http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/osce_iom_ilo_medhandbook_en.pdf.

A edição de 2006, adaptada à Europa Oriental e Ásia Central, está disponível em: http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/osce_handbook_06.pdf, consultada em 4 Feb. 2011.

21. Números 16, 24 e 25.

22. OIT: *Report on the ILO Symposium on Business Responses to the Demographic Challenge*, Genebra, 2009, pp. 11, 18.





Parte IV

Para um plano de acção

262. A avaliação das actividades e do seu impacto durante os últimos quatro anos demonstra claramente que foram adoptadas e aplicadas mais políticas e planos de acção para a igualdade, tanto a nível nacional como de empresa. Diversos governos reconheceram a necessidade de harmonizar a sua legislação nacional com as Convenções da OIT; os juízes fizeram mais referências às Convenções da OIT na apreciação dos seus casos; os mandantes estão mais conscientes e conhecedores do seu papel na abordagem destas questões; e os instrumentos e guias da OIT estão a ser consultados com mais regularidade. No entanto, é também claro que a implementação do princípio da não discriminação permanece um desafio. O impacto a longo prazo e a sustentabilidade do que, até à data, foi realizado irá exigir um empenhamento continuado e o investimento de recursos.

263. Face ao lugar crucial ocupado pelo combate à discriminação no mandato da OIT, aos ensinamentos obtidos com a actividade passada e aos contínuos desafios identificados no presente documento, esta parte do Relatório aponta a via para um quadro de acção futura da OIT e dos seus mandantes. Será necessário um conjunto/combinção/associação de medidas. A OIT deve prestar apoio ao aperfeiçoamento e aplicação das leis, ao estabelecimento de instituições consultivas e de monitorização, à adopção de políticas nacionais e de medidas administrativas adequadas e ao reforço das capacidades para efectuar uma análise da situação. Melhores comunicações e sensibilização, estudos, recolha de dados desagregados por sexo e apoio às organizações de trabalhadores e de empregadores na promoção da não discriminação devem igualmente ser parte integrante da acção da OIT.

264. Em conformidade com a Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, e contando com todos os meios de acção à disposição da Organização, incluindo a definição de normas,

a cooperação técnica, a pesquisa e disseminação de informação, propõe-se que a OIT consolide as suas realizações e apoie os seus mandantes mediante: (a) a promoção dos instrumentos pertinentes da OIT, incluindo a ratificação universal das duas Convenções fundamentais sobre igualdade, as Convenções (Nºs 100 e 111); (b) o desenvolvimento e a partilha de conhecimentos sobre a eliminação da discriminação no emprego e na profissão; (c) maior desenvolvimento da capacidade institucional dos mandantes da OIT para apoiar mais eficazmente a implementação do direito fundamental à não discriminação no trabalho; e (d) o reforço das parcerias internacionais com os principais actores internacionais em matéria de igualdade.

265. No âmbito destas áreas prioritárias de acção propostas, continuará a ser dada especial atenção à igualdade de remuneração entre homens e mulheres, à discriminação em função da raça e origem étnica e à igualdade de tratamento dos trabalhadores migrantes. A fim de promover o progresso e a sustentabilidade da forma mais eficaz, o *Bureau* deve continuar a centrar os seus esforços em temas específicos, não arriscando dispersar os seus já escassos recursos. O exame destes elementos pela Conferência irá igualmente orientar a preparação da componente não discriminação da discussão recorrente sobre direitos e princípios fundamentais no trabalho que terá lugar na Conferência Internacional do Trabalho de 2012.

Promoção dos instrumentos pertinentes da OIT

266. A OIT está perto de atingir o objectivo da ratificação universal das duas principais Convenções sobre igualdade, as Convenções (Nºs 100 e 111). Os níveis de ratificação destas Convenções correspondem

a mais de 90 % dos membros da OIT. Este elevado número atesta os resultados positivos do trabalho desenvolvido para estender a protecção concedida pelas Convenções a todas as mulheres e homens.

267. Contudo, como já referido no presente relatório, mantêm-se os desafios à ratificação universal destas Convenções fundamentais sobre igualdade, e ainda mais no que se refere à sua plena aplicação. A fim de enfrentar estes desafios, a OIT deve continuar a promover o diálogo social aos níveis nacional e regional e a responder aos pedidos de assistência técnica feitos por países que não ratificaram aquelas Convenções. Dada a relação existente entre pobreza e discriminação, os esforços desenvolvidos em matéria de igualdade devem ser ajustados aos objectivos internacionais de redução da pobreza. Nesse sentido, a OIT deve continuar a procurar atingir a ratificação universal destas Convenções essenciais até 2015, contribuindo assim para a realização do primeiro Objectivo de Desenvolvimento do Milénio (a erradicação da pobreza e da fome).

268. Além de promover essas duas Convenções, o *Bureau* irá igualmente empenhar-se na promoção activa da Recomendação (Nº 200) sobre VIH e SIDA, recentemente adoptada, que aborda formas específicas de discriminação. A OIT continuará a implementar as conclusões sobre a igualdade de género no coração do trabalho digno, adoptadas pela Conferência Internacional do Trabalho em 2009¹ e promoverá uma ratificação mais ampla da Convenção (Nº 169) sobre Povos Indígenas e Tribais, de 1989. Continuará também a apoiar a implementação da Convenção (Nº 97) relativa aos Trabalhadores Migrantes, de 1949 (revista) e a Convenção (Nº 143) sobre os Trabalhadores Migrantes (disposições complementares), de 1975, que incluem disposições importantes sobre igualdade de tratamento e não discriminação.

Desenvolvimento e partilha de conhecimento sobre a eliminação da discriminação no emprego e na profissão

269. Um dos mais persistentes obstáculos à eliminação da discriminação no trabalho é a falta de informação e dados estatísticos actualizados sobre os diferentes fundamentos de discriminação e as suas interligações. Embora tenham sido registados

progressos neste domínio, a quantidade e qualidade da informação disponível variam dramaticamente de um país ou região para outro.

270. A produção de dados qualitativos e quantitativos sobre discriminação requer uma forte especialização, bem como recursos económicos e humanos e, nalguns países, implica ultrapassar bloqueios políticos. A não obtenção de dados exactos compromete a eficácia da acção nacional, regional e internacional em matéria de igualdade no trabalho. Um maior fornecimento de informação exacta contribuirá significativamente para uma melhor compreensão do desnível persistente entre as leis sobre não discriminação e a sua efectiva implementação. Ajudar-nos-á igualmente a monitorizar e avaliar os resultados das políticas e programas em matéria de igualdade, e a otimizar o impacto dos recursos humanos e financeiros consagrados à eliminação da discriminação no trabalho. Nesse sentido, o desenvolvimento de indicadores adicionais sobre trabalho digno relacionados com a não discriminação será também explorado.

271. Com este fim, a acção da OIT deve concentrar-se num maior desenvolvimento das capacidades e metodologias necessárias para permitir que os serviços nacionais de estatística, os institutos de investigação e os organismos para a igualdade recolham e analisem a informação pertinente. O reforço das capacidades dos profissionais de estatísticas do trabalho e a melhoria dos sistemas de informação sobre mercado de trabalho, tendo em vista a recolha sistemática e a apresentação de dados melhor desagregados por sexo sobre os principais factores de discriminação, deve ser prioritária. A nível mundial, a OIT deve procurar integrar melhor no seu trabalho de investigação os conhecimentos especializados e únicos adquiridos sobre os diferentes factores de discriminação no emprego e na profissão, e fornecer orientações práticas sobre os desafios legais e institucionais existentes.

272. Se é certo que faltam dados sobre os factores específicos de discriminação, esses dados são ainda mais escassos no que se refere à discriminação múltipla.² O *Bureau* irá prestar particular atenção para que a recolha de dados anti-discriminação esteja atenta às identidades complexas e multidimensionais das pessoas mais vulneráveis a este fenómeno, com vista ao desenvolvimento de políticas mais adequadas para fazer frente à discriminação, especialmente entre

1. OIT: *Relatório da Comissão da Igualdade de Género*, resolução sobre a igualdade de género no coração do trabalho digno, Registo Provisório Nº 13, Conferência Internacional do Trabalho, 98.ª Sessão, Genebra, 2009.

2. S. Fredman: "Positive rights and duties: Addressing intersectionality", in D. Schiek and V. Chege (eds): *European Union non-discrimination law: Comparative perspectives on multidimensional equality law* (London, Routledge-Cavendish, 2008), p. 84.

os membros mais pobres e mais marginalizados da sociedade.

273. Promover uma componente de partilha de conhecimentos na cooperação Sul-Sul e Norte-Sul, bem como redes entre os mandantes da OIT e instituições que se ocupam da não discriminação e da igualdade, deve ser uma área de atenção para futuras actividades. Uma plataforma em linha/*online* de partilha de conhecimentos, poderia ser explorada, a fim de recolher e disseminar estudos e dados sobre os diferentes factores de discriminação no local de trabalho.

274. Outra prioridade poderia ser o desenvolvimento da capacidade da OIT para levar a cabo, conjuntamente com os mandantes, uma análise dos desafios a nível nacional no que respeita à eliminação da discriminação e prestar aconselhamento sobre o modo de enfrentar esses desafios. A OIT deveria prestar apoio aos mandantes coligindo e partilhando orientações práticas/operacionais através de manuais, brochuras e outras ferramentas especialmente destinadas aos empregadores e sindicatos, bem como mantendo e expandindo bases de dados de acessibilidade facilitada.

Desenvolver a capacidade institucional dos mandantes da OIT para implementar eficazmente a não discriminação no trabalho

275. Durante os últimos quatro anos, muitos Estados-Membros despenderam esforços e recursos consideráveis à criação de instituições dedicadas à implementação e execução do direito fundamental à não discriminação no emprego e na profissão. As organizações de empregadores e de trabalhadores prosseguiram igualmente os seus esforços para eliminar a discriminação e para gerir a diversidade no local de trabalho de um modo mais consistente e coerente. Contudo, num grande número de casos, e não obstante o empenhamento demonstrado, muitas delas estão a enfrentar constrangimentos de capacidade. A experiência tem demonstrado que as dificuldades com que estão confrontadas vão desde a escassez de pessoal e de recursos financeiros até mecanismos inadequados de coordenação da sua actividade, a nível nacional e local, e à ausência de cooperação e de consulta dos grupos-alvo. A eliminação da discriminação será ilusória se as instituições responsáveis não puderem funcionar de um modo eficaz e se os processos de queixa e os mecanismos de resolução de conflitos forem inadequados.

276. Para além da necessidade contínua de prestar aconselhamento directo sobre as políticas a aplicar, é essencial aumentar a cooperação técnica da OIT no

reforço das capacidades dos seus mandantes. Em colaboração com o Centro Internacional de Formação da OIT, devem continuar a ser disponibilizados programas de formação sobre não discriminação e igualdade às autoridades nacionais, às organizações de empregadores e de trabalhadores e a outros agentes nacionais que se ocupem de questões de igualdade no trabalho. Continuará a ser promovida a utilização da Auditoria Participativa de Género (APG), como instrumento de auto-avaliação destinado a promover a aprendizagem individual e organizacional sobre a integração da dimensão de género e da igualdade. Após o lançamento da primeira edição da «promoção da igualdade» para uma avaliação de postos de trabalho sem enviesamento de género, serão preparadas ferramentas acessíveis do mesmo tipo relativamente a outros fundamentos de discriminação.

Reforçar as parcerias a nível internacional com os principais actores internacionais da igualdade

277. A OIT tem a responsabilidade essencial de orientar e contribuir para a acção internacional a favor da eliminação da discriminação e da desigualdade no trabalho. Esta função é ainda mais crucial num tempo em que a incerteza dos mercados, os elevados níveis de desemprego e a pobreza endémica podem minar ou enfraquecer os esforços nacionais e regionais para garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na profissão para todos. Ao dinamizar a acção internacional para a igualdade, a OIT apoiará os seus mandantes na manutenção dos compromissos nacionais assumidos neste domínio, enquanto potencialmente catalisa progressos mais substanciais a nível nacional, regional e internacional.

278. As complexidades inerentes à eliminação da discriminação no emprego e na profissão devem reflectir-se na actividade do sistema das Nações Unidas. Os esforços devem ser orientados para a construção ou melhoria de parcerias e colaboração com outras agências da ONU, com vista a uma acção conjunta (*«delivering as one»*) nas áreas da investigação e sensibilização a nível mundial. Esses esforços contribuem para uma melhor interligação entre a acção em matéria de eliminação da discriminação no trabalho e os objectivos internacionais de redução da pobreza e da exclusão social.

279. Cooperar no interesse de uma acção conjunta constitui uma oportunidade para elevar a voz do tripartismo na acção da ONU a favor da igualdade e da não discriminação. A OIT deverá: lutar por uma melhor cooperação com outras agências das Nações Unidas activas no domínio da igualdade e

da não discriminação, incluindo a Unidade Anti-discriminação no Serviço do Alto Comissário para os Direitos Humanos da ONU, a Entidade da ONU para a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres e os organismos de supervisão dos tratados e mecanismos especiais da ONU; continuar a providenciar por que os Programas de Trabalho Digno por País (DWCP) sejam reflectidos nos Planos-Quadro das Nações Unidas de Ajuda ao Desenvolvimento (UNDAF); e, sempre que possível, integrar os princípios da não discriminação e da igualdade de género. O *Bureau* deve igualmente continuar a promover o intercâmbio e a cooperação com os órgãos regionais pertinentes, como a Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância do Conselho da Europa e a Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

280. Finalmente, a OIT necessita ter uma abordagem coerente e integrada no tratamento da não discriminação e da igualdade. Diversos países já incluíram estas questões como prioridades nos respectivos DWCP, a fim de proporcionar uma plataforma

que habilite a OIT a apoiar a acção nacional. É importante que outros ponderem também a inclusão da não discriminação nos seus DWCP.

281. Para citar a Declaração da Filadélfia, «todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de prosseguir o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, na segurança económica e com oportunidades iguais». Ao longo de uma história de quase um século, a OIT provou ser uma força motriz no combate pela não discriminação e pela promoção da igualdade, devendo permanecer como líder reconhecido neste domínio. No actual contexto de crise e de políticas pós-crise, a discriminação e exclusão associadas à pobreza e às desigualdades sociais crescentes apelam a uma acção reforçada. A OIT deve, com base no compromisso colectivo assumido e na determinação dos seus mandantes, juntar forças com os governos, os parceiros sociais e os organismos internacionais, a fim de responder aos desafios e velar para que o direito universal à não discriminação no emprego e na profissão seja mantido.