

FOLHA INFORMATIVA 5

ELIMINAR A DISCRIMINAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO

As orientações seguintes foram elaboradas com base nas normas internacionais do trabalho. Aconselha-se a consulta da legislação nacional do trabalho pertinente. As organizações de empregadores e de trabalhadores nacionais podem ser igualmente uma boa fonte de informação sobre a legislação nacional, a regulamentação e as convenções coletivas relativas à legislação e práticas nacionais em matéria de não discriminação.

A discriminação no trabalho inclui “toda a distinção, exclusão ou preferência (...) que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”¹. A discriminação ocorre quando uma pessoa é tratada de forma menos favorável do que outras devido a características que não tem qualquer relação com as suas competências ou com os requisitos exigidos para aquele posto de trabalho.

As empresas deveriam respeitar o princípio da não discriminação no conjunto das suas atividades. As empresas deveriam fazer o necessário para que as qualificações profissionais e a experiência constituam a base para a contratação, a colocação, formação profissional e promoção de seu pessoal em todos os níveis,² e incentivar e apoiar os seus fornecedores a adotarem a mesma atitude.

1 Fundamentos proibidos de discriminação no emprego

Os fundamentos de discriminação identificados e proibidos em várias normas internacionais do trabalho incluem³:

Raça e/ou cor da pele:

As distinções baseadas na raça e/ou cor da pele tem as suas raízes em fatores económicos e sociais sem qualquer fundamento objetivo. Envolvem normalmente discriminação contra um grupo étnico ou população indígena ou tribal.

Sexo:

A discriminação com base no sexo inclui as distinções efetuadas com base nas características biológicas e funcionais que distinguem os homens e as mulheres; bem como nas diferenças sociais existentes entre homens e mulheres. As distinções físicas compreendem qualquer requisito do posto de trabalho que não seja essencial para o desempenho das funções prescritas, p.e. requisitos de altura ou peso mínimo que não tem qualquer impacto sobre o

¹ Convenção (N.º 111) sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão -1958, Artigo 1(b).

² Declaração Tripartida da OIT de Princípios relativa às Empresas Multinacionais e à Política Social (revisada em 2006), parágrafo 22.

³ Convenção (N.º 111) sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão -1958, Artigo 1(a).

desempenho profissional. As distinções sociais referem-se ao estado civil, à situação matrimonial, familiar e à maternidade.⁴

A discriminação baseada no sexo compreende igualmente o assédio sexual. O assédio sexual no emprego envolve comportamentos indesejados que são percebidos como condição para o desempenho no emprego ou como condição prévia indispensável para acesso ao emprego; têm influência nas decisões relativas à afetação aos postos de trabalho, nas oportunidades de promoção etc. ou afetam o desempenho profissional. Comportamentos que podem constituir assédio sexual integram:

- Insultos ou comentários inapropriados, anedotas, insinuações ou comentários sobre a forma de vestir, o aspeto físico, a idade, a situação familiar, etc;
- uma atitude condescendente ou paternalista com implicações sexuais que afetam a sua dignidade;
- qualquer convite ou solicitação indesejável explícito ou implícito, quer seja ou não acompanhado por ameaças;
- qualquer olhar lascivo ou gesto associado à sexualidade; ou
- qualquer contacto físico desnecessário como tocar, acariciar, apertar ou agredir.

As mulheres são geralmente mais afetadas pela discriminação com base no sexo, especialmente no caso da discriminação indireta (ver em baixo).

Religião:

A discriminação religiosa inclui distinções com base na expressão de credos religiosos ou na pertença a um grupo religioso. Integra igualmente a discriminação contra pessoas sem qualquer crença religiosa ou que são ateias.

Apesar de a discriminação com base nas crenças religiosas não dever ser permitida podem existir fundamentos legítimos para a imposição de requisitos no local de trabalho que restrinjam a liberdade do trabalhador de praticar uma determinada religião. Por exemplo, uma religião pode proibir o trabalho em dia diferente do dia de descanso estabelecido pela lei e pelos costumes; uma religião pode exigir um determinado vestuário que pode não ser compatível com o equipamento de segurança; uma religião pode prescrever restrições alimentares ou rotinas diárias durante o horário de trabalho que pode ser difícil para o estabelecimento aceitar; ou um determinado cargo pode exigir um juramento incompatível com uma crença ou prática religiosa. Nestes casos, o direito do trabalhador à prática plena da sua fé ou crença no local de trabalho deve ser apreciado em função da necessidade de satisfazer as exigências próprias do seu emprego ou aos imperativos de funcionamento da empresa.

⁴ Para mais informações ver a Convenção (N.º 183), 2000, e a Recomendação (N.º 191) sobre a Proteção da Maternidade; e a Convenção (N.º 156) e a Recomendação (N.º 165) de 1981 sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares. Versões em português disponíveis em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_convencoes_numero_pt.htm

Opinião política:

A discriminação baseada na opinião política inclui a filiação num partido político, os comportamentos políticos, sociopolíticos ou morais; ou o compromisso cívico. Os trabalhadores devem ser protegidos contra a discriminação no emprego pelo facto de exercerem atividades nas quais expressam as suas opiniões políticas; mas esta proteção não é extensível à prática de atos de violência por motivos políticos.

Nacionalidade:

Engloba distinções com base no local de nascimento da pessoa, nos seus antepassados ou na sua origem estrangeira: por exemplo as minorias nacionais ou linguísticas, nacionais que tenham adquirido a sua cidadania por naturalização e/ou descendentes de imigrantes estrangeiros.

Origem Social:

A origem social integra a classe social, categorias socioprofissionais e a casta. A origem social pode ser utilizada para negar o acesso a várias categorias de empregos a determinados grupos de pessoas. A discriminação baseada na origem social impede as suas vítimas de transitarem de uma classe ou categoria social para outra. Por exemplo nalgumas partes do mundo, certas “castas” são consideradas inferiores e como tal confinadas aos empregos mais servis.

Idade:

É frequente os trabalhadores mais velhos enfrentarem dificuldades no emprego e na profissão devido a preconceitos sobre as suas capacidades e vontade de aprender, há a tendência para desvalorizar as suas experiências e existem pressões do mercado no sentido de contratar jovens trabalhadores que são geralmente mais baratos.⁵

Os trabalhadores jovens com menos de 25 anos de idade, podem igualmente ser alvo de discriminação. O tratamento menos favorável, muitas vezes injustificado pode assumir diversas formas, entre elas a sua presença desproporcionada em trabalhos ocasionais e com poucos benefícios, oportunidades de formação e perspetivas de carreira; pagamento de salários mais baixos na admissão mesmo para empregos pouco qualificados em que esse diferencial é difícil de justificar com base na baixa produtividade; períodos experimentais mais longos e um maior recurso a formas contratuais flexíveis.⁶

Estatuto VIH/SIDA:

⁵Ver Recomendação (N.º 162) sobre os Trabalhadores Idosos, 1980

⁶ Igualdade no Trabalho: enfrentar os desafios. Relatório Global no quadro do seguimento da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho ILO, Geneva, 2007. Cfr pag 42. Texto disponível em português em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/europro/lisbon/pdf/igualdade_07.pdf

As pessoas com VIH/SIDA são frequentemente vítimas de discriminação no local de trabalho e na comunidade. Os trabalhadores não deveriam ser vítimas de discriminação ou de estigmatização por motivo do seu estatuto VIH, quer este seja real ou suposto. O rastreio do VIH/SIDA não deveria ser exigido aos candidatos a um emprego ou às pessoas que estejam já empregadas. A infeção pelo VIH não constitui um motivo de despedimento. As pessoas atingidas por doenças associadas ao VIH devem poder continuar a trabalhar durante o tempo em que estejam clinicamente aptas em condições apropriadas.⁷

Deficiência:

A nível mundial, aproximadamente 470 milhões de pessoas em idade ativa têm uma deficiência. Embora muitas estejam em empregos bem sucedidos e plenamente integradas na sociedade, como um grupo, as pessoas com deficiência enfrentam frequentemente pobreza desproporcionada e desemprego. Nas suas práticas de emprego, as empresas não devem discriminar as pessoas com deficiência e, sempre que viável, devem adotar atitudes positivas para acomodar as necessidades especiais das pessoas com deficiência no local de trabalho.⁸

Nacionalidade:

Os imigrantes que se encontrem legalmente nos limites do território de um país devem receber um tratamento que não seja menos favorável do que aquele que é aplicado aos nacionais em matéria de salários e benefícios, horário de trabalho, horas extraordinárias, feriados pagos, formação, filiação nas organizações sindicais e gozo dos benefícios decorrentes das convenções coletivas, alojamento e segurança social.⁹

Orientação sexual:

Os homens e as mulheres trabalhadores podem sofrer discriminação se se souber ou suspeitar que são lésbicas, homossexuais, bissexuais ou transexuais e podem ser alvo de violência verbal, psicológica e física por parte dos outros trabalhadores.¹⁰ As empresas são incentivadas a eliminar a discriminação contra os trabalhadores em razão da orientação sexual.

Trabalhadores com responsabilidades familiares:

As atuais tendências em matéria de horários de trabalho, tanto nos países industrializados como nos países em desenvolvimento e em transição, dificultam cada vez mais a conciliação da vida profissional com as responsabilidades familiares. “Responsabilidades familiares” abrange não apenas os filhos, mas também qualquer outro familiar dependente de um membro da família¹¹. A definição das pessoas que integram a “família” pode ser ampla

⁷ Recolha de directivas práticas do BIT sobre o HIV/SIDA e o mundo do trabalho. Texto disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/hiv/sida.pdf>

⁸ a Convenção (N.º159) sobre a Readaptação Profissional e o Emprego dos Deficientes e Recomendação (N.º 168); a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência; texto disponível em <http://www.inr.pt/content/1/830/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia-publicacao-oficial>

⁹ Convenção (N.º97) sobre os Trabalhadores Migrantes (revista), 1949, artigo 6.º

¹⁰ Igualdade no Trabalho: enfrentar os desafios.pág 46.

¹¹ Idem., pag 84.

podendo ser formulada após consulta aos trabalhadores ou aos seus representantes. Os trabalhadores com responsabilidades familiares são frequentemente discriminados em matéria de contratação, colocação, acesso a formação e promoções. As empresas devem evitar a discriminação de trabalhadores com responsabilidades familiares; tendo em consideração as necessidades operacionais da empresa esta deve evitar as longas jornadas de trabalho e horas suplementares não previstas que dificultam o planeamento das responsabilidades familiares, e o trabalho nos dias tradicionais de descanso.

Filiação sindical ou atividades sindicais:

Todos os trabalhadores tem o direito de constituir ou filiar-se em organizações sindicais e de participarem na qualidade de membros ou dirigentes em atividades sindicais¹². As empresas não devem discriminar negativamente os trabalhadores que exerçam esse direito.

Outros fundamentos:

Os trabalhadores devem ser selecionados apenas em função da sua capacidade para o desempenho da sua função. As empresas são incentivadas a analisar as suas práticas de recrutamento e outras em matéria de emprego para determinar outros potenciais fundamentos de discriminação que podem resultar num tratamento menos favorável a algumas pessoas à procura de emprego ou trabalhadores devido a características que não tem qualquer relação com as suas competências ou com os requisitos inerentes ao trabalho em causa.

2 Domínios onde a discriminação pode ocorrer

A discriminação pode ocorrer antes da contratação, no posto de trabalho ou após a saída. Ocorre mais frequentemente nos seguintes domínios:

- recrutamento
- remuneração (ver Secção IV)
- duração do trabalho e do descanso
- feriados pagos
- proteção da maternidade
- segurança do emprego
- local de afetação
- avaliação de desempenho e promoção
- acesso à formação
- perspectivas de emprego

¹² Convenção (N.º 87) sobre Liberdade Sindical e a proteção do Direito Sindical 1948, Artigo 2; e Convenção (N.º98) sobre o Direito de organização e de negociação colectiva, 1949, art 1.º

- segurança social
- saúde e segurança no trabalho
- cessação da relação de trabalho.¹³

A discriminação não tem de ser intencional e frequentemente os dirigentes e os trabalhadores são surpreendidos pelas práticas discriminatórias encobertas que descobrem quando as começam a analisar.

As práticas discriminatórias podem ser diretas ou indiretas. Fala-se de discriminação direta quando é feita uma distinção explícita, preferência ou exclusão com base num ou vários motivos. Por exemplo um anúncio de emprego destinado “apenas a homens” constituirá discriminação direta. A discriminação indireta refere-se a situações, medidas ou práticas que aparentemente são neutras mas que na realidade se traduzem num tratamento desigual de pessoas com determinadas características. Este segundo tipo de discriminação devido à sua natureza oculta é mais difícil de detetar. Por exemplo a organização de cursos de formação em horário pós-laboral no final do dia pode excluir os trabalhadores que gostariam de os frequentar mas não o podem fazer devido às suas responsabilidades familiares; esses trabalhadores que recebem menos formação provavelmente estarão em desvantagem em colocações subsequentes e em termos de perspetivas de promoção na carreira.

Nem todas as distinções são discriminatórias: por exemplo distinções feitas com base nas qualificações necessárias para determinado tipo de trabalho são admissíveis bem como as medidas especiais de proteção ou assistência previstas na legislação nacional tais como as relativas à saúde e à maternidade. As distinções com base nas competências ou nos níveis de esforço são legítimas sendo igualmente aceitáveis as disparidades na remuneração que reflitam as diferenças no nível de educação ou no número de horas de trabalho. Além disso não constitui discriminação o cumprimento pelas empresas de políticas governamentais concebidas para corrigir padrões históricos de discriminação e alargar dessa forma a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego. Tornar realidade o princípio da igualdade de tratamento pode exigir a adoção de medidas especiais e a tomada em consideração das diferenças.

Ações sugeridas para eliminar a discriminação e promover a igualdade de tratamento

As empresas são incentivadas a eliminar a discriminação no emprego através das seguintes medidas.

Assumir um forte compromisso ao mais alto nível.

Quando os mais altos dirigentes assumem a responsabilidade pelas questões de igualdade no emprego e demonstram o seu compromisso com a diversidade, estão a enviar um forte sinal a outros gestores, supervisores e trabalhadores.

¹³ Recomendação (N.º 111) sobre discriminação no emprego e profissão 1958.

Conduzir uma avaliação para determinar se existe discriminação na empresa, utilizando, por exemplo um questionário de auto-avaliação.

Implementar uma política na empresa estabelecendo procedimentos claros sobre não discriminação e igualdade de oportunidades e divulgá-la interna e externamente.

Proporcionar formação em todos os níveis da organização, especialmente para o pessoal envolvido no processo de recrutamento e seleção, a nível da supervisão e gestão, para ajudar a sensibilizar e incentivar as pessoas a atuarem contra a discriminação.

Apoiar as campanhas de sensibilização em curso para combater os estereótipos.

Definir objetivos mensuráveis e calendários e prazos concretos para os atingir.

Monitorizar e quantificar os progressos para identificar com exatidão as melhorias que foram alcançadas.

Modificar a organização do trabalho e a distribuição das tarefas na medida em que tal seja necessário para evitar os efeitos negativos do tratamento e da promoção de determinados grupos de trabalhadores.

Isto inclui medidas para permitir aos trabalhadores a conciliação entre o trabalho e as responsabilidades familiares.

Assegurar a igualdade de oportunidades para o desenvolvimento das competências, incluindo a calendarização para permitir o máximo de participantes;

Examinar as queixas, tramitar os recursos e fornecer meios de recurso aos trabalhadores em casos em que a discriminação seja identificada;

Incentivar o desenvolvimento de esforços na comunidade para criar um ambiente de igualdade de acesso a oportunidades (p.e. programas de educação de adultos e o apoio dos serviços de saúde e de apoio à infância).

4 Igualdade de remuneração

O princípio da não discriminação no emprego e profissão engloba o princípio da igualdade de remuneração para homens e mulheres que realizam trabalho de igual valor.¹⁴ O princípio de salário igual para trabalho de igual valor significa que as taxas e os tipos de remuneração devem ser baseadas não no sexo dos empregados mas numa avaliação objetiva do trabalho.

A igualdade de remuneração é um direito fundamental dos trabalhadores e das trabalhadoras. Não obstante continua a existir um diferencial salarial entre os sexos; globalmente, em média, o rendimento/hora das mulheres é de cerca de 75 por cento do dos homens. Há várias razões que explicam esta diferença salarial de género. As mulheres estão subrepresentadas nos setores melhor remunerados e nas grandes empresas onde as remunerações têm tendência a ser mais elevadas; estão subrepresentadas nos postos de trabalho melhor remunerados

¹⁴ Convenção (N.º 100) da OIT sobre igualdade de remuneração - 1951

dentro das empresas; os empregos em que se verifica uma predominância feminina são frequentemente classificados em categorias inferiores, com as consequentes remunerações mais baixas. Nas empresas em que os sindicatos têm representação, as mulheres também estão subrepresentadas. Verifica-se uma elevada concentração de mulheres em formas de trabalho “flexível” como o trabalho a tempo parcial, trabalho à peça ou temporário, que são mal remunerados; além disso fazem menos horas extraordinárias do que os homens. A discriminação relativamente à promoção no emprego é igualmente um fator importante.

O princípio da igualdade aplica-se a todos os elementos da remuneração incluindo o salário de base e outras remunerações e benefícios, pagos direta ou indiretamente em dinheiro ou em espécie.

Este princípio pode ser implementado através de algumas medidas práticas¹⁵:

Os sistemas de classificação profissional e as tabelas remuneratórias devem ser baseados em critérios objetivos, independentemente do sexo dos trabalhadores em causa.

Deveria ser eliminada qualquer referência a um sexo determinado em todos os critérios remuneratórios, e nas convenções coletivas, regimes salariais e de prémios, tabelas salariais, regimes de prestações, cobertura médica e outros benefícios sociais.

Qualquer sistema ou escala remuneratória que tenha por consequência o agrupamento de membros de um determinado sexo numa classificação profissional e num nível salarial específico deverá ser revisto e ajustado de forma a garantir que outros trabalhadores não estão a desempenhar funções de valor igual numa diferente classificação profissional e nível salarial.

Devem ser adotadas medidas corretivas sempre que for detetada uma situação de remuneração desigual.

Poderiam ser organizados programas especiais de formação para informar os trabalhadores em especial os supervisores e os gestores, da necessidade de remunerar os trabalhadores em função do valor do trabalho e não de quem o realiza.

Deveriam ser conduzidas negociações em separado, consagradas especificamente ao tema da igualdade de remuneração, entre a administração, os representantes dos trabalhadores e as trabalhadoras afetadas pela existente classificação profissional ou tabela remuneratória desigual de um local de trabalho específico.

Os trabalhadores a tempo parcial ou à hora deveriam ser remunerados no mesmo nível que os trabalhadores a tempo completo, proporcionalmente ao número de horas que trabalham.

O valor do trabalho deveria ser baseado apenas nos componentes do trabalho, nas responsabilidades, nas competências, nos esforços exigidos, nas condições do trabalho e nos principais resultados.

Consultas e diálogo com os representantes dos trabalhadores a nível empresarial

¹⁵ Para informação mais detalhada, ver: A Promoção da Igualdade: avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género: guia prático, BIT.2011

Os trabalhadores, através dos seus representantes, podem ser o melhor aliado da administração no combate à discriminação. As empresas deveriam considerar a criação de organismos bipartidos que integrem representantes dos trabalhadores livremente escolhidos por estes para definirem áreas e estratégias prioritárias e para combater potenciais influências no local de trabalho. O envolvimento dos representantes dos trabalhadores no combate à discriminação no trabalho garantirá que eles estão firmemente comprometidos com os objetivos.

Recursos

Declaração de princípios tripartida da OIT sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social (revista em 2006).

Texto disponível em:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_094386.pdf

Normas Internacionais do Trabalho

Convenção (N.º 111) sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, 1958 e Recomendação (N.º 111).

Convenção (N.º 100) da OIT sobre igualdade de remuneração – 1951, e Recomendação (N.º 90)

Convenção (N.º 175) sobre o Trabalho a Tempo Parcial, 1994 e Recomendação (N.º 182).

Convenção (N.º 183) sobre a Proteção da Maternidade, 2000 e Recomendação (N.º 191).

Convenção (N.º 156) sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981 e Recomendação (N.º 165).

Convenção (N.º 159) sobre Reabilitação Profissional e emprego de Deficientes e Recomendação (N.º 168)

Recomendação (N.º 162) sobre os Trabalhadores Idosos, 1980.

Convenção (N.º 97) sobre os Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949.

Os textos das convenções estão disponíveis em

http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_convencoes_numero_pt.htm

Os textos das recomendações estão disponíveis em:

<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>

Outros instrumentos normativos

Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência ; texto disponível em :

<http://www.inr.pt/content/1/1187/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>

Outros recursos

Campanha da OIT 2008-2009 “A Igualdade de Género no Coração do Trabalho Digno,”
http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/genebra_camp_igual_genero.htm

World of Work Magazine, Vol. 65, April 2009.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_105172.pdf

Gender Equality and Decent Work - Selected ILO Conventions and Recommendations Promoting Gender Equality, 2006.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088023.pdf

Resource Guide - Gender equality in the world of work.

<http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/gender.htm>

Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining, S. Olney, E. Goodson, K. Maloba-Caines, F. O'Neill, 1998. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1998/98B09_13_engl.pdf

Booklet 1: Overview

Booklet 2: Working conditions

Booklet 3: Maternity and family responsibilities

Booklet 4: Defending rights of non-permanent and vulnerable workers

Booklet 5: Dignity at the workplace

Booklet 6: Giving women a voice

Making work arrangements more family-friendly

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/infosheets/wf-5.pdf>

Work-family reconciliation: What trade unions are doing

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/infosheets/wf-8.pdf>