

6. Artigo

"O Direito Fundamental à Igualdade no Trabalho".

STOLZ, Sheila. Professora da Fundação Universidade Federal do Rio Grande. Doutoranda em Direito pela Universitat Pompeu Fabra, Barcelona. Mestre em Direito.

1) Considerações preliminares¹

O último Relatório Global da OIT – Organização Internacional do Trabalho, publicado no dia 10 de maio, denominado "*Igualdade no trabalho: enfrentando os desafios*"², é o mais completo e exaustivo informe realizado sobre a discriminação no âmbito laboral em nível mundial. Dito relatório, ademais, faz parte de uma série de estudos realizados e difundidos nos últimos anos – o primeiro deles, "*A hora da igualdade no trabalho*", datado de 2003 – e que tem como marco a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em 1998.

Como é notório, tal Declaração aborda quatro princípios fundamentais: a liberdade de associação, a abolição do trabalho infantil, a eliminação do trabalho forçado e obrigatório e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, motivos que justificam e reforçam os estudos concretizados e a publicação e a divulgação do Informe supracitado, que também será discutido e analisado como um dos temas de debate da 96ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho a ser realizada em Genebra, entre os dias 30 de maio e 15 de junho do corrente ano.

A leitura do Informe, a princípio, confirma intuições ou estatísticas bastante conhecidas de todos: mesmo diante do fato de que a discriminação na esfera do trabalho tenha diminuído significativamente em algumas partes do mundo, ela não só continua sendo expressiva e persistente, mas também tem apresentado novas roupagens. Por isto o balanço oferecido pela OIT contempla, além das chamadas formas "tradicionais" de discriminação – aquelas que se manifestam com base no sexo, idade, raça, casta, fé professada, ideologia, origem social –, os chamados novos tipos de discriminação relacionados com a orientação sexual, enfermidades, incapacidades físicas e/ou mentais, carga genética do empregado e condição de estrangeiro, por exemplo.

Antes de comentar brevemente alguns dados proeminentes revelados no Informe "*Igualdade no trabalho: enfrentando os desafios*", creio importante explicar em que consiste a discriminação no emprego ou ocupação. Ocorre discriminação laboral quando se confere a alguns trabalhadores/trabalhadoras tratamento diferente e/ou menos favorável por critérios como raça, sexo, posição política, entre outros. Critérios esses que não possuem relação alguma com questões meritórias – já que a diferenciação por méritos pessoais, como a aptidão e os conhecimentos específicos, é perfeitamente admissível – e/ou de qualificação necessários para o posto de trabalho de que se trate.

Os atos discriminatórios no trabalho apontam, portanto, para uma fragrantíssima violação dos direitos humanos, porque, além de desestimarem o acesso igualitário e equitativo aos postos de trabalho, menoscabam a integridade moral e física e a dignidade humana do trabalhador/trabalhadora. Considero conveniente retomar, neste momento, o conceito de dignidade humana vinculando-o a idéia de "igualdade ontológica" que pressupõe, necessariamente, o valor incomensurável de todo e cada um dos seres humanos – afirmação que se reflete na máxima de que cada pessoa é valiosa

¹ Notas de esclarecimento da autora:

a) Este artigo é fruto das investigações jurídicas concretizadas no âmbito do Projeto de Pesquisa: "Os Direitos Humanos e Fundamentais: fundamentação, garantias legais e eficácia", realizado junto ao *Grupo Transdisciplinar de Pesquisa Jurídica para a Sustentabilidade* vinculado ao Departamento de Ciências Jurídicas da FURG. Aluno vinculado ao Projeto de Pesquisa: Caroline Trennepohl da Silva;

b) as citações mencionadas no decorrer deste artigo, originalmente escritas em inglês, foram traduzidas pela autora e são de sua inteira responsabilidade.

² Nome original do Informe "*Equality at work: Tackling the Challenges*".

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms_082607.pdf

pelo que é, não pelo que tem ou possui- de tal maneira que ninguém pode negar a dignidade e o valor do outro sujeito sem negar-se, ao mesmo tempo, a dignidade a si mesmo –noção que pode ser considerada como a origem imediata e o fundamento dos direitos humanos, e a essência da Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948. Portanto, cabe afirmar que o caráter intrínseco e universal da dignidade humana deve ser reconhecido com independência de qualquer circunstância, elemento acidental, e/ou características e posição que ocupe o indivíduo na sociedade³. Creio pertinente, ainda, ressaltar que a dignidade humana pressupõe não só a fundamentação de direitos, mas também, e principalmente, de deveres humanos, no sentido de que todo ser humano merece dos demais um tratamento adequado e compatível com o seu estatuto ontológico.

2) Breves comentários sobre o Informe da OIT

Como menciona o Relatório, o panorama mundial de luta para superar a discriminação evidencia um contraste de fracassos e de progressos decisivos e, entre esses fracassos, a discriminação por questão de gênero⁴ ainda é verdadeiramente preocupante no que diz respeito ao acesso ao trabalho, à diferença de remuneração recebida, à segregação ocupacional e à necessidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares, situações que demonstram a segregação da mulher. Além do mais, pode-se dizer que o Relatório da OIT corrobora o estudo denominado "*Estado mundial da infância 2007*" que foi elaborado e divulgado em 11/12/2006 pela UNICEF-ONU. Segundo o informe da UNICEF, a eliminação da discriminação por questões de gênero não só é um direito moral, mas também é crucial para o progresso humano e o desenvolvimento sustentável, já que produz evidentes benefícios tanto para as mulheres como para as crianças. Conforme as investigações concretizadas, as mulheres, quando tem o poder de liderar autônoma, plena e livremente as suas vidas, são capazes de organizar-se de forma produtiva gerando benefícios não só pessoais, mas para todo o seu entorno familiar que somente tende a prosperar. A igualdade de gênero e o bem-estar das crianças estão, portanto, intrinsecamente relacionados.

[◀ volta ao índice](#)

O Informe da OIT exemplifica a sua preocupação pela discriminação por gênero com dados da União Européia, onde a diferença entre homens e mulheres quanto aos ingressos brutos por hora continua sendo equivalente a uma média de 15%, sendo que, nos últimos dez anos, esse índice não apresentou redução considerável (muito antes pelo contrário, em alguns países da Comunidade a tendência foi de elevação).

As taxas globais de participação feminina na força de trabalho, está asseverado no Informe, continuam aumentando, não obstante o reduzidíssimo percentual global de 28,3% do total. O Informe também adverte que os resultados estão desigualmente distribuídos entre homens e mulheres, com uma proporção de 41,2% na América do Norte, 35% na América Latina e Caribe, 30,6% na União Européia; o maior crescimento deste indicador foi registrado na Ásia Meridional, onde praticamente se duplicou nos últimos anos, ainda que as mulheres da região acedam a apenas 8,6% dos empregos.

A OIT, preocupada com a discriminação que podem sofrer as pessoas que possuem algum tipo de incapacidade física ou mental⁵, também divulga que, no mundo, existem aproximadamente 470 milhões de pessoas incapacitadas em idade apta para o trabalho. O Informe diz que as possibilidades de encontrar trabalho diminuem à medida que a incapacidade aumenta, corroborando a informação com as estatísticas européias (que demonstram que 66% das pessoas entre 16 e 64 anos que vivem na Europa têm possibilidade de encontrar um emprego, mas que, no caso dos incapacitados, a proporção baixa para 47% entre aqueles com incapacidade leve ou moderada, e para 25% entre aqueles com incapacidade severa).

Outra abordagem que o Informe da OIT traz à discussão pública internacional concerne aos trabalhadores/trabalhadoras imigrantes⁶ que se deslocam dos seus países de origem em busca de

³ Em outros termos, a dignidade humana deve ser reconhecida independentemente de questões de raça, sexo, idade, grau de desenvolvimento, etnia, estado de saúde, etc.

⁴ Veja-se mais no relatório "*Equality at work: Tackling the Challenges*", pp. 16-22 y 73-81.

⁵ Veja-se mais no relatório "*Equality at work: Tackling the Challenges*", pp. 44-45.

⁶ Veja-se mais no relatório "*Equality at work: Tackling the Challenges*", pp. 30-33.

melhores condições de trabalho e de vida no estrangeiro. Estima-se que, atualmente, 86 milhões de pessoas vivam em condição de imigrantes e que cerca de 32 milhões imigrem entre as regiões consideradas em desenvolvimento. Na Europa Ocidental, por exemplo, 10% da atual força de trabalho é constituída por imigrantes, sendo que os percentuais mais altos são encontrados nos Estados Árabes do Golfo, onde a força de trabalho é composta por aproximadamente 50% de imigrantes.

Segundo o Relatório, os trabalhadores/trabalhadoras que vivem e laboram na condição de imigrante são freqüentemente vítimas de discriminação por motivo de sua raça, cor da pele, religião, entre outros. Ademais, normalmente recebem remuneração inferior aos trabalhadores/trabalhadoras nacionais e, se ainda são crianças ou jovens, costumam ser preferidos com relação aos adultos, pois seus empregadores os consideram "mais obedientes e fáceis de controlar". Outro aspecto problemático e estarrecedor levantado pelo estudo tem relação com a constatação de que muitos trabalhadores/trabalhadoras imigrantes são cerceados em sua liberdade de ir e vir, limitada pelos empregadores sob a justificativa de que é necessário encerrar os trabalhadores/trabalhadoras para que estes não fujam. Em outros termos, ditos trabalhadores/trabalhadoras são tratados como escravos ou vivem em condições análogas às de escravos.

Outra tendência detectada pelo Relatório⁷ é a aparição de novas práticas que discriminam aqueles trabalhadores/trabalhadoras que apresentam uma suposta predisposição genética a contrair enfermidades específicas que podem, em futuro de largo prazo (10, 20, 30 anos), incapacitá-las para o trabalho.

A discriminação laboral pode apresentar muitas outras roupagens como demonstra a magnitude do Informe da OIT⁸ e que deveriam ser analisadas exaustivamente e por separado. Dadas as limitações deste trabalho, porém, ambas questões, tipologia e investigação analítica, ficam adiadas para uma futura apresentação.

[◀ volta ao índice](#)

3) Conclusão

O Informe⁹ afirma que são respeitáveis os progressos no campo legal e institucional constatado em muitos Estados-membros, já que a positivação de cláusulas relacionadas com a não-discriminação e a igualdade, seja em códigos de trabalho, seja em instrumentos coletivos, é um fato concreto. Não obstante, alerta a OIT, persistem várias deficiências, visto que, em muitos Estados-membros, as instituições públicas criadas para enfrentar a discriminação possuem muitas restrições de pessoal e de recursos que tornam, ou podem tornar, ineficazes a efetiva aplicação da legislação pertinente ao tema da igualdade no trabalho e a proibição da discriminação. Situação que ademais se vê agravada pelo aumento considerável da variante economia informal – um objetivo ainda pendente para as políticas públicas que buscam remover os obstáculos que impedem, a milhões de pessoas, ter igual acesso ao trabalho, um trabalho decente e um tratamento digno no âmbito laboral.

Entre outras medidas recomendadas pelo Informe Global da OIT¹⁰, incluem-se a promoção da igualdade de gênero através de uma ação internacional mais integrada e coordenada¹¹; o fomento de planos nacionais que fortaleçam o trabalho decente e que levem em consideração as necessidades específicas de cada coletivo; a promulgação de leis mais adequadas e a efetivação de sua aplicação; a adoção de medidas especiais e temporárias de tratamento mais favorável aos membros de grupos que tradicionalmente sofrem algum tipo de segregação para que, através delas, se acelere o ritmo de inclusão de ditos grupos e a implementação de iniciativas não-normativas e que apóiem os empreendimentos de trabalhadores/trabalhadoras e empregadores que desejam fazer realidade o objetivo da igualdade no trabalho mediante mecanismos como a negociação coletiva e os códigos de conduta, por exemplo.

⁷ Veja-se mais no relatório "Equality at work: Tackling the Challenges", pp. 48-49.

⁸ Veja-se mais no relatório "Equality at work: Tackling the Challenges", pp. 16-52.

⁹ Veja-se mais no relatório "Equality at work: Tackling the Challenges", pp. 53-57.

¹⁰ Veja-se mais no relatório "Equality at work: Tackling the Challenges", pp. 53-96.

¹¹ Veja-se mais no relatório "Equality at work: Tackling the Challenges", pp. 73-82.

O Informe da OIT, em suas recomendações, nada mais faz que objetivar efetivamente o princípio de igualdade de tratamento e oportunidades, princípio que significa algo mais do que tratar a todas as pessoas por igual, porquanto requer dar a todos a oportunidade de competir em igualdade de condições por um trabalho decente.

Ademais, se argumentar sobre o trabalho decente e a dignidade dos trabalhadores/trabalhadoras não é um discurso suficiente para convencer os Governos, os empresários e a população em geral, quem sabe o discurso econômico-social seja mais efetivo. Comprovadamente a discriminação no trabalho desperdiça talentos profissionais, provoca efeitos negativos na produtividade e gera desigualdades socioeconômicas, reforçando a pobreza, prejudicando a coesão social e a solidariedade. Os obstáculos à igualdade podem, por fim, provocar instabilidade política e transtornos sociais que alteram a inversão e o crescimento, impedindo que os Estados alcancem todo o seu potencial na economia globalizada.

Concluindo, destaca o Informe, que os Estados Membros da OIT avançaram de maneira notável em seus esforços para abordar a discriminação laboral, mas que muito ainda deve ser feito, com caráter urgente e prioritário, para combater este problema de proporções globais e humanitárias.

[◀ volta ao índice](#)
[▲ volta ao sumário](#)