

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO, PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS E PORTADORES DO HIV-AIDS: A PERSPECTIVA DA OIT*

Cleopatra Doumbia-Henry**

Eu gostaria de falar agora de assédio sexual, que é uma forma bastante frequente e prevalente de discriminação, atualmente, principalmente no tocante a ambientes de trabalho hostis.

Todos os estados membros têm a obrigação de adotar legislações ou políticas nacionais em direção à promoção de igualdade, cobrindo também todos os tipos de discriminação que são proibidos. A legislação é de suma importância. É muito importante que os países disponham de legislações que cobrem e esclareçam aqueles momentos e situações em que a discriminação é proibida.

Também é importante, conforme indicado pelo Comitê de Peritos, abordar aquilo que não é discriminação, que não figura discriminação. Não há discriminação quando, em determinado anúncio de emprego, os requisitos inerentes a determinada posição requerem determinadas especificações ou características do candidato. Nesse caso, trata-se de requisito ocupacional genuíno, legítimo.

Também já foi considerado que determinadas medidas positivas adotadas, por exemplo, no que diz respeito a pessoas com necessidades especiais, não configurariam casos de discriminação. Nesse caso, determinadas vantagens especiais são conferidas a essas pessoas.

Também é o caso do *apartheid*, na África do Sul, quando foi necessário fazer um reequilíbrio da situação das pessoas negras no país em comparação com as pessoas brancas.

Mais recentemente, em junho deste ano, a OIT adotou uma nova recomendação. Trata-se de uma recomendação, não de uma convenção. Os

* Texto traduzido sem a revisão do autor.

** Diretora do Departamento de Normas da OIT.

estados membros não têm necessidade de ratificar tal recomendação por ela não ser uma convenção. No entanto, são sim obrigados a levar tal recomendação em consideração na formulação de políticas nacionais e na formulação de legislação nacional. Utilizar tais recomendações como orientações na formulação de políticas, ou seja, tais recomendações não podem ser simplesmente ignoradas.

A recomendação configura o primeiro instrumento internacional que cobre HIV e AIDS. O foco dessa recomendação é o HIV e a AIDS no mundo do trabalho. Dá certa preeminência ao mundo do trabalho, ao local do trabalho, como sendo um mecanismo muito importante, por meio do qual a pandemia pode ser tratada. A recomendação estabelece especificamente que não deverá haver discriminação ou estigmatização de qualquer tipo contra trabalhadores, principalmente aqueles que estão buscando emprego ou a eles estão se candidatando, com base no *status* real ou percebido de soropositividade da pessoa, de todos os segmentos da população, em todas as regiões do mundo, que são percebidos como de maior risco ou mais vulneráveis à infecção por HIV. Trata-se de uma articulação bastante clara dessa questão de não discriminação com base em *status* de HIV.

A recomendação conclama todos os estados membros que adotem essa recomendação, porque é um mecanismo, inclusive, que embasa o sistema das Nações Unidas e espera-se que também seja promovido com o Unids, Programa das Nações Unidas contra o HIV e a AIDS. Conclama os governos a consultarem suas organizações empregatícias e laborais mais significativas, dentro de suas fronteiras, para assegurar uma proteção igualitária equivalente à proteção estabelecida pela Convenção nº 111 da OIT. Sendo assim, tal proteção se aplica a todos os trabalhadores, independentemente da natureza do trabalho que exerçam, sejam eles empregados ou autônomos, sejam eles partes do setor formal ou informal, ou seja, inclui pessoas de toda gama, de todos os âmbitos do mercado.

A recomendação estabelece especificamente que o *status* de soropositividade, real ou percebido, não pode impedir o acesso igualitário ao emprego. O *status* de soropositividade, real ou percebido, não deve influenciar as condições empregatícias, incluindo as condições de trabalho, a remuneração, ou seja, os salários, e também o acesso a benefícios. Estipula especificamente que o *status* de soropositividade não pode ser usado como razão para a demissão de determinado trabalhador ou pessoas que tenham doenças relacionadas ao HIV, desfrutando de acomodações apropriadas ou adaptadas em seu local de trabalho, conforme necessário, ou seja, trata-se de um instrumento que, embora seja apenas uma recomendação, é, ainda assim, muito poderoso. Esperamos

que ele consiga tratar o que acreditamos ser um dos piores tipos de discriminação atualmente existente no mundo do trabalho.

Essa recomendação foi adotada em junho de 2010 de forma unânime. Todos os estados-membros votaram a favor dessa recomendação: todos os membros tripartites da OIT e todos os cento e quarenta e três membros.

Em junho de 2010, a OIT começou a sua primeira discussão sobre um novo conjunto de instrumentos, desta vez, uma convenção e uma recomendação lidando com trabalhadores domésticos. Uma segunda discussão, ou seja, uma segunda leitura ocorrerá no ano que vem, em junho de 2011. Todos temos esperança de que exista um consenso tripartite para a adoção de uma convenção e de uma recomendação.

Muito tempo será investido este ano na preparação do terreno para que a conferência da OIT do ano que vem esteja em posição de adotar estes dois instrumentos: uma convenção e uma recomendação que possam alcançar um apoio pleno tripartite.

A recomendação proposta, tal qual ela é hoje, confirmará o direito dos trabalhadores domésticos a todas as quatro categorias de princípios e direitos fundamentais do trabalho: o direito dos trabalhadores domésticos à livre associação, à negociação coletiva, à proibição de trabalho forçado, à proibição de trabalho infantil e à não discriminação no local de trabalho. A recomendação proposta contém uma referência explícita à não discriminação no emprego e na ocupação para trabalhadores domésticos. A recomendação proposta, neste momento, inclui uma medida que proibiria testes médicos relacionados ao trabalho que não respeitem os princípios da confidencialidade, da privacidade, além de dados pessoais de trabalhadores domésticos. Prevê e proíbe ainda a discriminação relacionada a qualquer fim.

Eu gostaria de finalizar com a Convenção nº 156, ainda não ratificada pelo Brasil, que é uma convenção muito importante para o equilíbrio entre o trabalho e a família e para o equilíbrio do trabalho em si. Esta convenção, a convenção de responsabilidades familiares, é um instrumento muito importante, que procura assegurar o equilíbrio laboral. É uma das convenções-chave na promoção da não discriminação no local de trabalho e do acesso das mulheres ao emprego.

O art. 1º dessa convenção estabelece que, de modo a criar uma igualdade efetiva de oportunidade e tratamento para homens e mulheres, cada estado membro da OIT deverá incluir como um objetivo da sua política nacional possibilitar a pessoas com responsabilidades familiares que estejam dentro de

um emprego a fazê-lo de acordo com suas responsabilidades familiares e laborais.

Eu gostaria de me referir a uma medida final dessa convenção que cita que, de modo a criar uma igualdade efetiva de oportunidade e tratamento para homens e mulheres, cada membro deverá novamente tornar um objetivo da sua política nacional, possibilitar a pessoas que tenham responsabilidades familiares que estejam empregadas ou que desejem se empregar a exercer o seu direito de fazê-lo, sem que exista um conflito entre os seus interesses.

Examinando a maneira pela qual o Comitê de Peritos revisou o cumprimento, por parte do Brasil, da convenção de igualdade, que o Brasil ratificou, eu gostaria de identificar rapidamente os *caputs* dos comentários que o Comitê de Peritos identificou e sobre os quais o diálogo com o Brasil vem continuando.

Uma das áreas de discriminação sobre as quais o Comitê vem requerendo comentários do governo tem relação com a discriminação relacionada à opinião política e que, de fato, tem relação muito específica com instâncias de professores de jornalismo que alegadamente foram vítimas de discriminação. Porém, há comentários muito extensos sobre a discriminação com base em gênero, raça ou cor.

De fato, há uma correlação muito importante nesses comentários entre raça e gênero, além de cor. Há uma indicação substancial de que, no Brasil, ainda hoje, pessoas de descendência africana continuam sujeitas a discriminação substancial, em termos de acesso a emprego e a certas posições, a certos cargos no mundo do trabalho, particularmente a cargos de senioridade. Há informações ainda que indicam que muitas mulheres negras são empregadas domésticas.

Existe ainda uma preocupação pelos povos indígenas nos comentários dos órgãos de supervisão, particularmente do Comitê de Peritos. Existe uma queixa apresentada quanto à Convenção nº 24 e quanto à Convenção nº 29, com relação aos povos indígenas.

Uma recomendação específica, identificada pelo Comitê de Peritos, tem relação com a grande porcentagem de mulheres, no trabalho, que são vítimas do assédio sexual. De acordo com os dados do Comitê de Peritos, 52% das mulheres que trabalham já sofreram algum tipo de assédio sexual no Brasil.

Eu diria que sou a primeira pessoa a dizer que o Comitê de Peritos também notou a existência de programas, de procedimentos, de sessões legislativas no País, para lidar seriamente com a questão da discriminação. O Brasil reconhece

essas questões e está buscando lidar com elas nesse sentido. Essa é uma área em que devo dizer que, de acordo com o Comitê de Peritos, o Brasil apresentou muitas informações, seja por parte do Governo, seja pelo Ministério Público do Trabalho. Muitas informações vêm sendo recebidas com relação a dados quanto à situação de discriminação no País.

Eu gostaria de tecer um comentário final com relação à disparidade de salários. A Convenção nº 100 refere-se a salários iguais por trabalho de valor igual, ou seja, não é salário igual por trabalho igual, mas salário igual por trabalho de valor igual. Aí a disparidade entre homens e mulheres é de 17,3%, com base em informações fornecidas pelo País à OIT. O que encontramos foi que as mulheres afrodescendentes têm a maior brecha em termos de salários. As mulheres com nível mais elevado de educação têm uma brecha salarial de 40%, ou seja, ainda há áreas em que é preciso fazer progresso. Eu gostaria de fazer menção a elas ao mesmo tempo em que reconheço que o Governo vem tomando medidas para remediar essas questões, com certeza, por meio dos órgãos sociais, além de outras instituições do Estado, como o Judiciário, a Procuradoria-Geral e o Ministério Público do Trabalho.