

Discriminação no trabalho nas Américas

A diversidade de culturas, comunidades e países existentes na América e, por outro lado, os deslocamentos geográficos, a crescente emigração por razões de trabalho e as mudanças no ambiente econômico contribuiram para a crescente preocupação da sociedade pelo tema da discriminação.

Durante a década passada foram feitos importantes progressos em relação ao combate às tradicionais formas de discriminação, a saber, por gênero, raça, religião, idioma e origem social. No entanto, estes progressos foram desiguais segundo as regiões.

O surgimento de novas formas de discriminação por motivos de gênero, estilo de vida, orientação sexual, idade, HIV e deficiência estão aumentando a inquietação nos locais de trabalho. Estas novas formas de discriminação mostram o importante dilema da delimitação entre o controle que o empregador pode exercer em relação ao que fazem seus empregados fora do local de trabalho e a liberdade das pessoas de levar o tipo de vida que desejem.

A discriminação e suas diversas manifestações no local de trabalho estão apresentando desafios aos políticos e homens de negócios pois devem estabelecer estratégias que se adaptem melhor às novas tendências e dificuldades do mundo do trabalho e a um estilo de vida equilibrado.

Discriminação por questões de gênero

Em primeiro lugar, o índice de emprego das mulheres aumentou na maioria das regiões. A América do Norte conta com a porcentagem mais elevada, de 68,8 por cento. Na América Latina e Caribe os índices são de 49,2 por cento.

No entanto, um fator-chave para dimensionar o progresso das mulheres no mundo do trabalho é seu acesso a postos de trabalho de qualidade, a saber, jurídicos, de alta direção ou gestão, e estes somente representam 28 por cento, o que equivale a uma minoria em todo o mundo. O progresso conseguido na América traduziu-se em maior porcentagem de mulheres nestes postos de relevância, como 41,2 por cento na América do Norte e 35 por cento na América Latina e Caribe.

Assim mesmo, a discriminação afeta as mulheres migrantes que contam com uma formação, sobretudo as que pertencem a uma minoria racial, étnica ou religiosa. No Canadá, por exemplo, vários estudos mostram que às mulheres migrantes com título universitário e que pertencem a minorias são oferecidos postos de menor qualidade e salário do que aqueles oferecidos a seus maridos que não pertencem a minorias mas com um nível de formação similar. Tudo isso é consequência dos problemas existentes no reconhecimento de diplomas e títulos universitários de outros países, nas práticas de contratação no local de trabalho.

Outras formas tradicionais de discriminação

A discriminação racial continua sendo um tema recorrente. Se, em alguns países onde se começou a abordar o tema, notou-se uma diminuição do problema, como no Brasil, outros se negam ou resistem a mudanças. Os estereótipos de raça não parecem estar desaparecendo: numerosos empregadores continuam vendo os trabalhadores de cor, especialmente aos homens jovens como preguiçosos, desonestos e violentos. O aumento dos índices de prisão de homens jovens de cor e seu nível básico de formação os faz especialmente vulneráveis à estigmatização.

Embora as mulheres de cor contem geralmente com melhores níveis de educação que os homens, e têm mais probabilidade de ocupar postos de direção, os homens de cor

recebem um salário superior, o que se traduz por uma discriminação sexual no salário. Em consequência, é menor a proporção das mulheres brancas na pobreza (22,8 por cento comparado a 26,7 por cento).

A discriminação dos povos indígenas da região também é preocupante. Os povos indígenas pertencem aos 15 por cento mais pobres do mundo e representam 5 por cento do total da população mundial. Na América Latina, os povos indígenas têm maiores probabilidades de obter postos de trabalho no setor informal, carentes de remuneração e principalmente no setor agrícola. No Peru, o abuso e a privação de liberdade são especialmente severos nas comunidades indígenas mais remotas e isoladas, como as dos Murunahuas, os Mashco-Piros e os Cashibo-Cacataibos, situados em zonas de “proteção” natural.

A discriminação por razões religiosas aumentou nos últimos anos, por diversos fatores: a crescente desigualdade econômica entre as linhas étnicas, religiosas ou raciais, a maior migração e os desafios culturais implicados neste fenômeno, os atos terroristas e a adoção de políticas de segurança em resposta a tais atos. As reclamações por atos de discriminação causados por motivos religiosos apresentadas à Comissão pela Igualdade de Oportunidades no Emprego (CIOE) nos Estados Unidos aumentaram em mais de 20 por cento em 2002, a maioria delas provenientes de empregados muçulmanos e se mantiveram no mesmo nível em 2003. Em 2005 o Conselho de Relações entre o Islã e a América divulgou um aumento de 30 por cento em 2004 das reclamações por assédio, violência e tratamento discriminatório contra os muçulmanos.

Novas formas de discriminação

A discriminação pode manifestar-se de muitas formas, umas mais evidentes que outras. Hoje em dia existe uma crescente preocupação pelo tratamento injunto que recebem os jovens e as pessoas mais velhas portadores de deficiência, assim como pessoas vivendo com HIV. Outros dos problemas relativos à discriminação é o surgimento de práticas contra pessoas com predisposição genética a desenvolver certas doenças ou cujo estilo de vida é considerado insalubre.

O tratamento que recebem as pessoas vivendo com HIV está se convertendo em um tema de interesse no local de trabalho. São aproximadamente 36 milhões de pessoas vivendo com HIV no mundo que realizam algum tipo de atividade econômica, a maioria dos quais pertencem ao grupo compreendido entre 15 e 49 anos, o segmento mais produtivo da força de trabalho.

A discriminação no emprego continua existindo em todo o mundo, inclusive nos países que contam há muito tempo com políticas e programas sobre a AIDS. A discriminação no processo de contratação é clássica, especialmente no setor militar e da saúde, no qual a discriminação vai ainda além da realização de exames.

Outro tipo de discriminação que está surgindo é o de pessoas com uma “predisposição genética a desenvolver certas doenças ou aqueles que levam estilos de vida considerados insalubres”. Os rápidos avanços das novas tecnologias relacionadas com a genética facilitaram a obtenção de dados sobre a situação. A investigação dos antecedentes da discriminação tem importantes consequências no que se refere ao local de trabalho, onde, por exemplo, os empregadores podem querer excluir empregados cujo relatório genético demonstre uma disposição a desenvolver uma doença específica no futuro. A discriminação genética no local de trabalho foi provada e reconhecida em vários tribunais de todo o mundo.

Por outro lado, as práticas desfavoráveis contra os fumantes no emprego são relativamente fáceis de detectar, uma vez que determinadas empresas estabeleceram

políticas específicas contra o fumo. Nos Estados Unidos, por exemplo, algumas empresas não contratam fumantes ou impõem multas a ex-fumantes para obter melhores cotações de seguro médico. O interesse das empresas no estilo de vida de seus empregados é justificado pelo interesse de evitar custos adicionais pelos seguros de saúde como consequência de hábitos indesejados, concretamente em países onde os empregadores são responsáveis total ou parcialmente pelo seguro dos empregados. Ainda assim, as políticas de empresas, nos Estados Unidos, não contêm, de maneira geral, disposições que penalizem expressamente as pessoas com sobrepeso ou colesterol alto. No entanto, a realidade mostra que o tratamento desigual para estas pessoas é evidente.

Políticas e ações para lutar contra a discriminação

Algumas iniciativas na região têm como objetivo diversas formas de discriminação. A experiência demonstra que a adequada combinação dos marcos legislativos e instituições adequadamente estabelecidas, além de campanhas de sensibilização e capacitação são essenciais para eliminar a discriminação no trabalho.

Durante as décadas passadas o Brasil deu alguns passos importantes na luta contra a discriminação. Em março de 2003, pela primeira vez em sua história, o Governo criou a Secretaria Especial para Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), com status de ministério.

O Governo do Canadá em 2000 aplicou a Iniciativa para a Mudança e o plano de ação para abordar a representação das minorias no serviço público. Em 2005, o Governo se comprometeu a eliminar o racismo no local de trabalho sob jurisdição federal através de “Um Canadá para todos” – o plano de ação do Canadá contra o racismo.

Desde meados dos anos 60, todos os contratadores ou subcontratadores que fecharam contratos governamentais de 10.000 dólares ou mais devem realizar um exame de sua força de trabalho, averiguar o efeito das práticas de produtividade sob uma perspectiva de igualdade de condições, determinar os obstáculos que possam existir e tomar as ações correspondentes.

No Peru, um programa baseado na comunidade, “Trabalhar Urbano”, gera emprego temporário mediante o estabelecimento de uma infraestrutura social e econômica. Este programa é dirigido aos chefes de família – homens ou mulheres – que são responsáveis, pelo menos, por um filho menor de 18 anos, e que vivem em determinadas áreas urbanas. As mulheres representam a maior porcentagem de beneficiários, que varia de acordo com as regiões.

Na América do Norte, o Acordo da América do Norte sobre Cooperação no Trabalho (AANCT), o Acordo de Cooperação no Trabalho entre Canadá e Chile (ACTCCH) e o Acordo de Cooperação no Trabalho entre Canadá e Costa Rica (ACTCCR) estabelecem de forma explícita a não-discriminação e a igualdade de salário como princípios e direitos que as partes devem promover.

No Brasil, Chile e Paraguai, os acordos coletivos sobre a licença-paternidade vai além dos requisitos legais. Tal como já foi mencionado, os pais não têm utilizado estas disposições tanto quanto as mães, já que a diferença de salário por gênero normalmente obriga as mulheres a recorrer à licença-maternidade como alternativa mais adequada à economia familiar.