

Discriminação no trabalho na Europa

A Europa, e concretamente os membros da União Europeia, elaboraram um dos mais amplos e efetivos conjunto de normas sociais contra a discriminação no local de trabalho, e, por isso, contam com grande experiência para tratar os casos práticos.

No entanto, foi demonstrada a existência de muitos casos de discriminação no mercado de trabalho, sobretudo contra os imigrantes e minorias. Além disso, as tradicionais formas de discriminação por gênero, raça, origem étnica, religião e idade persistem no local de trabalho na Europa.

Neste sentido, o surgimento de novas formas de discriminação pela orientação sexual, deficiência, genética e estilo de vida apresenta aos países europeus o desafio de abordar estes temas tão importantes relativos ao local de trabalho.

Temas de gênero

Os dados disponíveis sobre o período de 1995 a 2004 na União Europeia confirmam que a participação das mulheres na força de trabalho, estimada atualmente em 62 por cento, e em trabalhos remunerados de 47,1 por cento, continuou aumentando de forma considerável. Em um sentido mais amplo, esta situação pode ser identificada com a diminuição das diferenças de salário por razões de gênero.

Uma medida chave para melhorar a situação da mulher no emprego foi conceder-lhes a possibilidade de ocupar postos de qualidade no âmbito jurídico, de alta direção ou gestão. Maiores índices de participação nestes postos de trabalho se traduzem em uma diminuição das barreiras por discriminação. Ainda que as mulheres representem minoria nestes trabalhos, cerca de 28 por cento, houve um progresso considerável. Na União Europeia, as mulheres aumentaram sua presença em postos diretivos em relação à década passada, passando de 3,1 por cento ao nível de atual de 30,6 por cento.

Apesar de todos os progressos mencionados, as mulheres continuam recebendo salários inferiores aos dos homens. Na Europa, a diferença média entre os ganhos brutos por hora entre homens e mulheres continua sendo de 15 por cento. Segundo a Comissão Europeia, a diferença salarial entre homens e mulheres se deve “à falta de respeito da legislação sobre a igualdade de salário e as diversas diferenças estruturais”.

A discriminação por razões de gênero é patente em outros aspectos do emprego. No Reino Unido, por exemplo, um relatório recente da Comissão de Igualdade de Oportunidades mostra que 30.000 mulheres perdem a cada ano seus empregos devido à maternidade e somente 3 por cento das afetadas recorrem à justiça trabalhista.

Formas tradicionais de discriminação

A discriminação por origem étnica continua existindo apesar de todos os esforços realizados para incorporar estas pessoas à sociedade. No Reino Unido, as pessoas provenientes da África e do Caribe continuam experimentando elevados índices de desemprego e ocupando postos de trabalho de baixa responsabilidade e salário. Segundo uma pesquisa feita em 2005, durante os últimos cinco anos esta parte da população tinha maior probabilidade de ser despedida e não contratada.

Na Federação Russa, o racismo e xenofobia são mais patentes desde o desaparecimento da URSS. A evidência mostra um aumento do racismo contra os habitantes das antigas repúblicas soviéticas, especialmente do Cáucaso e dos países da Ásia Central. Com uma migração ilegal entre 4 e 14 milhões de pessoas, a pesquisa

realizada pelo escritório dos direitos humanos de Moscou em 2005 revela que cerca de 40 por cento dos russos têm dúvidas sobre a possibilidade de que a economia seja benéfica para os migrantes e 70 por cento apóiam os migrantes russos, ainda que considerem que a migração de outros grupos étnicos deveria ser proibida.

Um tema especialmente preocupante na Europa é a extrema pobreza e a indiferença ao povo romeno, conhecidos como ciganos, que constituem a maior minoria étnica do continente, 10 milhões de pessoas. Em países como Albânia, Bósnia-Herzegóvina, Bulgária, Croácia, a antiga República Iugoslava de Macedônia, Montenegro, Romênia e Sérvia o desemprego entre os ciganos e, concretamente, entre as mulheres oscila entre 50 e 90 por cento.

A crescente presença de trabalhadores migrantes despertou sentimentos que vão desde o medo pela disponibilidade de postos de trabalho até a completa hostilidade. O índice de trabalhadores provenientes do exterior representa uma porcentagem importante e crescente da força de trabalho em muitos países. Considerando que 10 por cento da mão-de-obra da Europa do Leste são migrantes em busca de um trabalho melhor no exterior, cifra que provavelmente aumentará nos próximos anos, a situação desta faixa da população vai constituir-se em um assunto de crescente inquietação.

Existem múltiplas formas de restringir a livre escolha de postos de trabalho e acesso ao mercado de trabalho. O sistema de licenças de trabalho permite aos governos limitar o acesso de trabalhadores estrangeiros a determinadas categorias de postos de trabalho, como ocorre em Chipre, Bélgica e República Checa, entre outros. Os migrantes podem ser confinados em uma região específica do país (Bulgária e Suíça). A discriminação por questões religiosas é outro dos temas que afeta muitos países. Na União Européia, o assunto do véu utilizado por mulheres muçulmanas colocou em evidência as diferenças ideológicas entre os diferentes países europeus sobre a secularização e a liberdade religiosa e revelou algumas incongruências. Em 2003, por exemplo, a Corte Federal Constitucional da Alemanha julgou em favor de um professor que desejava permitir o véu em um colégio. Por outro lado, pelo menos quatro estados da Alemanha proibiram esta prática e em um estado a proibição se estende a toda a população civil.

Novos modelos de discriminação

A discriminação por razões de idade, tanto de jovens quanto de pessoas mais velhas, está se convertendo em outro problema preocupante. Em 2005, os jovens representavam 44 por cento do total da população mundial sem emprego, apesar de que a faixa da população em idade de trabalhar e de 15 anos ou mais era de unicamente 2 por cento.

O tratamento menos favorável, injustificado, por razões de idade, parece ser uma das causas dos baixos índices de ocupação dos jovens e, em particular, sua maior presença em trabalhos temporários, onde contam com menos benefícios, oportunidades de formação e perspectivas profissionais. Pesquisas realizadas recentemente mostram que os trabalhadores jovens podem ser mais vulneráveis à discriminação que os trabalhadores de mais idade. Segundo um estudo publicado pelo Fórum dos Empregadores sobre a Idade, no Reino Unido, o tema da idade é muito mais problemático para os jovens do que para as pessoas mais velhas.

Entre os obstáculos ao emprego das pessoas mais velhas constam os custos mais elevados e sua decrescente produtividade devido à deterioração de suas capacidades físicas e mentais. Esta crença é especialmente evidente em países nos quais os sistemas de salários e benefícios guardam uma estreita relação com a realidade e a duração do período de trabalho como é o caso da Áustria, Bélgica e França.

A discriminação por razões de deficiência já constitui uma séria preocupação nos locais de trabalho. Considerar estas pessoas como improdutivas, incapazes de realizar um trabalho ou demasiado onerosas para o empregador tem como consequência a exclusão das mesmas ou um tratamento mais desfavorável.

A probabilidade de que uma pessoa com deficiência encontre um trabalho vai diminuindo à medida em que aumenta a deficiência. Na Europa, uma pessoa com deficiência que tenha entre 16 e 64 anos conta com 66 por cento de oportunidades de encontrar um trabalho, índice que diminui a 47 por cento em relação às pessoas com um grau de deficiência médio e a 25 por cento para aqueles com um grau mais elevado.

O estilo de vida da pessoa, e mais concretamente, o denominado estilo de vida “sadio” está se convertendo em um fator determinante para a obtenção ou a perda de postos de trabalho. Padecer de excesso de peso, ter o hábito de fumar ou sofrer hipertensão pode constituir uma desvantagem em alguns países industrializados. Nos últimos anos, práticas levadas a cabo contra os fumantes foram estendidas a muitas partes do mundo. Alguns empregadores adotaram políticas corporativas de carácter oficial para proibir o fumo. No entanto, é a partir deste momento no qual se discute a questão de delimitar o que o empregador pode regular e a liberdade dos empregados de levar o estilo de vida que desejem.

Um dos principais aspectos da não-discriminação e da igualdade no trabalho é que todas as decisões neste âmbito devem basear-se na capacidade da pessoa para realizar o seu trabalho. Negar um posto de trabalho ou despedir uma pessoa unicamente por motivos de obesidade ou por ser fumante fora do trabalho presumiria discriminar o trabalhador e imiscuir-se em sua vida privada.

Em alguns países desenvolvidos as análises genéticas constituem um tema preocupante por suas importantes implicações no local de trabalho. Neste caso, o empregador pode excluir ou despedir o empregado cujo status genético mostre uma predisposição para desenvolver determinadas doenças no futuro.

O fato de que a decisão do empregador se baseie na probabilidade do empregado desenvolver uma doença mais do que em sua capacidade para realizar suas tarefas constitui um ato de discriminação. A discriminação por razões genéticas no local de trabalho foi provada e denunciada em vários tribunais do mundo.

Ações para lutar contra a discriminação

A luta contra a discriminação exige contar com uma determinada capacidade e com uma autoridade expressa para levá-la até o fim. A experiência de vários países mostra que a injeção do trabalho pode encarregar-se deste tema. A administração do trabalho na Bélgica, por exemplo, criou uma unidade para assessorar e formar os inspetores do trabalho sobre os temas da discriminação.

A Estratégia Européia sobre o Emprego (EEE), que começou em 1997, exige dos Estados Membros que estabeleçam planos anuais de ação nacional sobre o emprego considerando os objetivos decididos de comum acordo. A igualdade de gênero se incorporou a este processo através do requisito de fixar-se como objetivo específico o respeito às mulheres de alcançar o índice de emprego de 60 por cento em 2010 (Reunião de Lisboa de 2000), e a introdução no período de 1997 a 2002 de objetivos específicos de promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Com relação à igualdade de salário, países como Finlândia, França e Espanha adotaram uma legislação em 2005 e 2006 solicitando aos empregadores não somente de abster-se de atuar de forma discriminatória por razões de sexo mas também tomando medidas de promoção de igualdade de oportunidades no salário, por

exemplo, por métodos de avaliação do trabalho, assim como pela correção das diferenças de salários causadas pela discriminação.

As comissões por um salário justo ou as comissões com uma jurisdição mais ampla de luta contra a discriminação podem ser de grande utilidade para conseguir a igualdade de salário. Na Suécia, por exemplo, desde 2001 o defensor público para a igualdade de oportunidades tomou medidas relativas à informação e à educação, para ajudar as organizações de trabalhadores e empregadores a cumprir com suas obrigações contempladas na Lei sobre Igualdade de Oportunidades, dando especial ênfase ao panorama salarial.

A maioria dos Estados Membros integrou à sua legislação nacional as disposições sobre discriminação por motivo de idade graças ao apoio proporcionado pelo marco da diretiva da UE sobre igualdade. Por exemplo, a Lei do Reino Unido sobre Igualdade no Emprego, que entrou em vigor em outubro de 2006, proíbe discriminação direta e indireta, assédio e perseguição em função da idade das pessoas. No que refere aos exames para determinar os genes, a possibilidade de que sejam utilizados para rejeitar um candidato que tenha certa predisposição a ter um problema médico no presente ou no futuro levou muitos países a adotar medidas legais. Vários Estados Membros da UE elaboraram legislações que proíbem a discriminação por razões genéticas, como França, Suécia, Finlândia e Dinamarca. Outros países proibiram ou restringiram a obtenção de dados genéticos dos empregados sem seu consentimento expresso, como Áustria, Países Baixos, Luxemburgo, Grécia e Itália.