

A DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

**Denise Sgobero Fernandes; Diego Nascimento Pacífico Camargos; Gabrielle Alves Borges;
Pollyana Dias Fonseca; Raphael Rodrigues Santana^{1*}**

¹ Alunos do 5º período do Curso de Direito do Instituto Luterano de Ensino Superior de Itumbiara – Goiás, ILES ULBRA, orientados pelos professores Alunos do 5º período do Curso de Direito do Instituto Luterano de Ensino Superior de Itumbiara-GO, orientados pelos professores Cristiane Martins Cotrim, Jaquiel Robimson Hammes da Fonseca, Jean Carlos Barcelos Martins, Mário Lúcio Tavares Fonseca e Raphaela Arminda Borges. *gabrielle.alves.borges@hotmail.com

RESUMO – O presente estudo tem como tema “A discriminação nas relações de trabalho” e busca, substancialmente, responder a seguinte problemática: Existem, no atual ordenamento jurídico pátrio, mecanismos de prevenção e punição a atos discriminatórios nas relações de trabalho? Para tanto, estabeleceu-se o objetivo geral de identificar as hipóteses e critérios que caracterizam a conduta discriminatória, passível de tutela jurisdicional, no ambiente de trabalho. Especificamente, procura-se analisar o conceito de discriminação, enquanto conduta criminosa; elencar as principais práticas discriminatórias no ambiente de trabalho; e avaliar a incidência dos princípios jurídico-constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade, bem como, do princípio da isonomia. O presente se justifica pela necessidade de estudos que demonstrem os fundamentos histórico-sociais que possibilitaram a admissão do princípio da não discriminação, como princípio informador das relações de trabalho e repressor das condutas discriminantes. Para a realização desse artigo foram analisadas diversas obras doutrinárias, artigos e periódicos que apresentavam diferentes linhas de pensamento acerca do tema, que foram contrapostas e ponderadas a partir do método hipotético-dedutivo, adotando-se a forma de pesquisa teórica e qualitativa. O tema mostra-se interdisciplinar, uma vez que, apresenta conceitos das áreas de direito constitucional, do trabalho e penal, além de algumas considerações históricas e de outras ciências sociais como a sociologia e a filosofia. A hipótese da provável existência da tutela jurisdicional do Estado ao tratamento discriminatório é admitida em função da possibilidade da aplicação dos princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade, como fundamentos para a penalização a qualquer forma de discriminação.

Palavras-Chave: Discriminação. Responsabilidade do Estado. Dignidade da pessoa humana.

INTRODUÇÃO

O estudo a ser realizado tem como tema “A discriminação nas relações de trabalho” e busca responder a seguinte problemática: Existem, no atual ordenamento jurídico pátrio, mecanismos de prevenção e punição a quais atos discriminatórios nas relações de trabalho?

A pesquisa tem por objetivo geral: identificar as hipóteses e critérios que caracterizam a conduta discriminatória, passível de tutela jurisdicional, no ambiente de trabalho.

Os objetivos específicos são: analisar o conceito de discriminação, enquanto conduta criminosa; elencar as principais práticas discriminatórias no ambiente de trabalho; e avaliar a incidência dos princípios jurídico-constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade, bem como, do princípio da isonomia.

Em conformidade com a consecução desses objetivos, corrobora-se a hipótese da provável existência da tutela jurisdicional do Estado ao tratamento discriminatório, pois, ainda que não exista restrição a todas as formas de discriminação de forma expressa no ordenamento, pode-se recorrer ao princípio maior do direito, o da dignidade da pessoa humana, para restringir as condutas discriminatórias e conceder a todos os trabalhadores um tratamento igualitário e a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho.

A discriminação, em um sentido amplo, refere-se a qualquer forma de ofensa ao princípio da igualdade e não se limita ao âmbito do direito do trabalho, sendo um fenômeno social e dinâmico que se arrasta pelos séculos e dissemina seu aspecto negativo de marginalização e exploração das classes discriminadas.

O princípio da não discriminação, próprio do direito laboral e derivado do princípio geral da igualdade, no entanto, trata da discriminação em seu sentido estrito,

considerando negativa, apenas aquela distinção fundada em determinadas circunstâncias proibidas pelo ordenamento jurídico.

O presente se justifica pela necessidade de estudos que demonstrem os fundamentos histórico-sociais que possibilitaram a admissão do princípio da não discriminação, como princípio informador das relações de trabalho e repressor das condutas discriminantes. Igualmente importante e relevante, é demonstrar que em algumas situações a discriminação será lícita, assim como destacar como se diferenciam essas circunstâncias, daquelas passíveis de penalização.

METODOLOGIA

O tema se mostra interdisciplinar, principalmente, pela necessidade de se buscar conceitos das outras ciências sociais, como a sociologia e a filosofia para a correta aceção dos dispositivos constantes nas legislações trabalhistas, constitucionais e penais sobre a matéria, que serão analisadas sob o método hipotético-dedutivo.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

1. A questão da discriminação sob um prisma histórico e principiológico

1.1 O conceito de discriminação

A “discriminação” vem sendo constantemente abordada na doutrina brasileira, pelos mais variáveis pontos de vista nas ciências sociais. Isso, porque, a discussão acerca dos efeitos e combate à discriminação nas relações sociais e laborais, afeta os diversos setores da sociedade.

Ao ser analisada sob um prisma histórico e social na obra de José Alfredo Guimarães, a discriminação caracteriza-se como a manifestação verbal e comportamental do preconceito, que por sua vez, é a motivação daquela. Para ele, o preconceito é a ideia pré-concebida das características morais, físicas, intelectuais, psíquicas ou estéticas de alguém, que se cria, a partir de juízos de valor próprios e pessoais ou ainda a partir das influências sociais e históricas.

A discriminação, por sua vez, trata-se da exteriorização do preconceito, da materialização de uma ideia ou juízo de valor, que se forma

precocemente a respeito de algo ou de alguém em razão de alguma particularidade.

Entretanto, quando tal conduta além de ferir o ego da vítima a impede de gozar ou exercer direitos fundamentais em condição de igualdade com os demais indivíduos, como na hipótese de admissão e permanência no trabalho, há uma violação infinitamente mais grave aos princípios de igualdade e não discriminação.

1.1.1 A discriminação nas relações laborais: delimitação do tema

A discriminação nas relações de trabalho, muitas vezes, se funda em aspectos ou características irrelevantes do discriminado. Essa “irrelevância” refere-se à falta de relação da característica do indivíduo com as habilidades e conhecimentos realmente necessários para a execução do serviço, e se fundamenta através da formação de “grupos de semelhantes”, os denominados estereótipos.

Também foram definidos os princípios e direitos fundamentais do trabalho, que são: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, do qual decorre diretamente o princípio da não discriminação.

1.1.2 Análise da tutela jurisdicional do Estado ao combate da discriminação no trabalho

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 em seu artigo 3º, inciso IV, estabeleceu, que “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil.

Em seu artigo 5º, *caput*, assegurou, o combate à discriminação em geral, determinando que todos são iguais perante a lei, acentuando a proibição à discriminação por gênero, no inciso I do supracitado artigo.

O artigo 7º, por sua vez, trata dos direitos específicos dos trabalhadores, e a preocupação do constituinte em reafirmar os preceitos de igualdade para a não ocorrência de atos discriminatórios, é notável, ao estabelecer no inciso XX a proteção ao mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; determinar no inciso XXX a

proibição de "diferença de salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil"; e enfim, em seu inciso XXXII prever a vedação de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual e entre os profissionais respectivos.

A Lei 7.716 de 05 de janeiro de 1989 institui penalidade para quem obstar o acesso aos cargos da administração pública e privada por critérios discriminatórios, como o preconceito por raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Posteriormente, com alteração dada pela Lei 12.288 de 2010, passou a proteger também, o tratamento igualitário no ambiente de trabalho, as mesmas condições para a prestação dos serviços e a equiparação salarial, sendo punível a distinção pelos mesmos critérios, anteriormente citados.

Também de igual importância é a Lei nº 9.029 de 13/04/1995, a qual, elencou diversas práticas de discriminação que passaram a ter *status* de crime. Em seu artigo 1º, fica clara a proibição à destruição da igualdade de oportunidade ou tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Há ainda, nessa mesma Lei, a proibição quanto a exigência de atestado de gravidez, esterilização e outras práticas discriminatórias para admissão ou permanência no emprego, das mulheres.

A Lei nº 9.799 de 26/05/1999, por sua vez, modificou os artigos 373 a 377 da Consolidação das Leis do Trabalho, que tratavam apenas da proteção ao trabalho da mulher, com a nova redação, essa seção passou a tutelar, também, a questão da discriminação, proibindo a referência ao sexo nos anúncios de emprego e a realização de revistas íntimas nas empregadas, além da proteção à maternidade e a melhores condições de trabalho da mulher grávida.

2. Do princípio da não-discriminação

O tratamento digno e igualitário que deve ser dispensado a todos trabalhadores está amplamente assegurado pela própria condição humana e respeito aos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana.

No entanto, as características de hostilidade e competitividade inerentes ao mercado de trabalho, requerem maior atenção e proteção do Estado nessa esfera, de modo que existe para o direito do trabalho o princípio específico da não-discriminação.

A finalidade do princípio da não-discriminação nas relações de trabalho, portanto, é combater todas as formas de distinção entre os empregados que não sejam aquelas fundadas em competência, experiência e qualificação para admissão ou promoção e ainda, obstar a dispensa arbitrária fundada em critério discriminatório.

Esse princípio, constitui um dos pilares estratégicos do plano de constituição do conceito de Trabalho Decente traçado pela Organização Internacional do Trabalho e que deve ser aplicado por todos os países signatários, como é o caso do Brasil.

CONCLUSÕES

Existem no ordenamento jurídico pátrio, diversos mecanismos para a prevenção e punição das diversas formas de discriminação nas relações de trabalho. No entanto, por mais cauteloso que fosse o legislador, não seria possível prever todas as hipóteses que poderiam surgir com a da sociedade. Dessa forma, as aplicações dos princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade servem como fundamento jurídico para a penalização do agente discriminador, evolução ainda que a sua conduta não esteja, especificamente, prevista no texto da atual ordem jurídica vigente.

O respeito às pessoas em qualquer hipótese ou local em que estejam é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, e a premissa da igualdade não permite que o respeito seja relativizado em função das características étnicas, raciais, sociais ou físicas de uma pessoa.

A atuação do Estado para combater e prevenir essas situações através do banimento das práticas discriminatórias e da edição de uma legislação sólida deverá estar aliada às organizações de empregados e empregadores, para que conjuntamente e com o apoio de toda a sociedade, seja possível a promoção de uma efetiva igualdade de oportunidades no âmbito do trabalho.

O combate à discriminação no trabalho e em todos os demais setores da sociedade é indispensável para a consolidação dos objetivos traçados pela Constituição para a promoção do bem de todos e efetivo exercício da democracia.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo : LTr, 2011.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo**: Os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**: direito individual e coletivo do trabalho. 5.ed., rev., atual. Salvador : Juspodivm, 2010.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher**: A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007.

COSTA, Mônica Oliveira da. **Princípio da não discriminação nas relações de trabalho**. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/17548/principio-da-nao-discriminacao-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 28 de out de 2012.

GUIMARAES, Antônio Sérgio Alfredo. **Preconceito e Discriminação**. 2 ed. São Paulo: Editora 34, 2004.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3 ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**; prefácio do Ministro Celso Mello. 8. ed. atual. São Paulo : Atlas, 2011.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3 ed., atual. São Paulo: LTr, 2000.

VASCONCELOS, Elaine Machado. **A discriminação nas relações de trabalho**: A possibilidade de inversão do ônus da prova como meio eficaz de atingimento dos princípios constitucionais. Disponível em: <<https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:7ICUBUxQYq4J:www3.tst.jus.br/Ssedoc/PaginadaBibliotecarevistadotst>>. Acesso em: 15 out de 2012.