

PRECONCEITOS¹ E DISCRIMINAÇÃO² NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Thereza Cristina Gosdal

Não há como imaginar sustentabilidade social e diminuição das diferenças sociais com a perpetuação de práticas discriminatórias na escola, no trabalho, no acesso aos serviços de saúde e aos serviços públicos em geral. Quem já se sentiu discriminado, por ser mulher, por ser idoso, por ser obeso, por ser negro, por ter alguma deficiência físicas ou mental, por ser pobre, por ser homossexual, por ter alguma doença, como a AIDS, ou as muitas outras formas de discriminação com as quais nos deparamos na sociedade, sabe que a conduta atinge o discriminado naquilo que todos nós temos de mais precioso, que é a dignidade como pessoa humana. A dignidade pressupõe o direito à igualdade.

A Constituição Federal Brasileira assegura no art. 5º, *caput*, o ‘princípio da igualdade’, ao estatuir que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. O princípio da igualdade está diretamente ligado ao ‘princípio da não discriminação’. Porém, o princípio da igualdade não é absoluto. Algumas distinções são lícitas e a própria Constituição estabelece algumas dessas distinções, por exemplo, quando proíbe o trabalho do menor, exceto na condição de aprendiz, ou quando assegura a proteção ao mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, o que está previsto no inc. XX do art. 7º. (BRASIL, 1988).

Essa breve menção a dispositivos da Constituição já evidencia a grande dificuldade que enfrenta o Direito na atualidade, que é a de compatibilizar a ‘igualdade em direitos’, com o ‘direito à diferença’. Por um lado, a demanda por igual reconhecimento exige que as pessoas sejam tratadas sem consideração a suas diferenças; todos os seres humanos são compreendidos como iguais em relação aos direitos humanos, que são considerados inerentes ao homem e universais, ou universalizáveis. Por outro lado, em nome da política das diferenças é preciso reconhecer e até fomentar particularidades, como em

relação às minorias étnicas (que é o caso dos indígenas no Brasil, dos aborígenes na Austrália, dos povos ciganos na Europa), ou às mulheres, aos afrodescendentes etc.

Vejamos então, inicialmente, o que significa igualdade real e formal, para depois tratarmos da discriminação (e do preconceito) e de quando um *discrimen* (uma distinção) é possível, é lícito.

Os juristas costumam distinguir dois tipos de igualdade, a formal e a real (ou material). A ‘igualdade formal’ é a estabelecida idealmente, perante a lei. Todos são iguais perante a lei. Assim é que, a todos está assegurado o direito de não ser submetido à tortura ou a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, inc. III, CF/88). A igualdade formal é importante, assegurando aos cidadãos direitos e imunidades que devem ser observados. (BRASIL, 1988).

Mas é por meio da ‘igualdade real’ que se busca a igualdade de fato, no plano das relações, na vida social e econômica. Essa é a igualdade que atende mais satisfatoriamente à ideia de sustentabilidade social, porque permite o exercício de direitos fundamentais, como o direito à educação e ao trabalho, assim como assegura possibilidade de acesso aos mecanismos e processos de decisão política e garante igualdade de oportunidades.

A nossa Constituição contempla normas destinadas à busca da igualdade real, por exemplo, quando prevê o benefício de prestação continuada, que é um benefício que a Seguridade Social paga à pessoa com deficiência que comprove não possuir meios para prover a própria subsistência ou de tê-la provida pela família (inciso V do art. 203 da CF/88), no valor de um salário mínimo mensal. (BRASIL, 1988).

Bem, mas então vejamos o que é preconceito e discriminação. A ‘diversidade biológica e cultural’ é própria das sociedades humanas, mas o homem comum tem dificuldade para encará-la como tal e para compreender a humanidade como única, porque ele vive numa cultura específica e tradicional, sem a percepção da dimensão da sociedade humana e do outro, aquele que é diferente. Temos a tendência de negar as diferenças que não compreendemos e a condenar as experiências do outro que nos chocam.

O ‘preconceito’ constitui uma atitude interior do indivíduo ou grupo, uma ideia pré-concebida acerca de algo ou alguém. O preconceito conduz à discriminação e normalmente está relacionado à ausência de conhecimento sobre a realidade do outro, do diferente. É o que acontece, por exemplo, quando deixamos de contratar uma pessoa com deficiência, por entendermos que não tem a desejada capacidade laboral, avaliando-a por suas limitações, não por suas habilidades.

Em geral o preconceito se presta a justificar a exploração econômica, a dominação política, ou a ocultar antagonismos de classe. Segundo Arnold M. Rose (p. 165.), o preconceito traz uma sensação de poder aos membros do grupo dominante, seja ele racial, nacional, religioso, seja de gênero (relativo às mulheres). Os membros deste grupo, ainda que estejam no seu último escalão, sentem-se superiores aos membros da minoria. É uma vantagem ilusória, já que se abre mão de outras satisfações de prestígio reais. Além do preconceito, há o estereótipo, que muitas vezes desencadeia práticas discriminatórias. O ‘estereótipo’³ é o rótulo, a noção padronizada a respeito de certas pessoas ou grupos, generalizando-se características. Podem ser positivos e negativos. Por exemplo, a ideia de que todo japonês é inteligente, ou todo índio é preguiçoso, ou todo judeu é sovina, ou toda loura é burra.

O estereótipo é mantido e veiculado pelos meios de comunicação, podendo ser absorvido e tornar-se crença que conduz a ação do indivíduo. Preconceitos e estereótipos estão presentes nas relações sociais, atuando na manutenção de ideias e justificando as diferenças de tratamento existentes. O preconceito tem um caráter mais individual, enquanto o estereótipo apresenta-se mais fortemente como um produto cultural e social.

A ‘discriminação’, diversamente do preconceito, implica necessariamente uma ação, que produz um impacto “diferencial e negativo” nos membros do grupo discriminado. “Uma ação educativa e persuasiva pode contribuir para a diminuição do preconceito e para a revisão dos estereótipos, levando à valorização das diferenças e da diversidade. Já no caso da discriminação, entretanto, por se tratar de prática, há de se usar também dispositivos legais, ou não se terá alteração no quadro das desigualdades”. (BENTO, 2000)

A palavra ‘discriminar’ apresenta dois significados, o de distinguir ou diferenciar, utilizados num ‘sentido neutro’; e o ‘sentido pejorativo’ que adquiriu ao longo do século XX, de parcialidade, favoritismo, fanatismo ou intolerância, que é o sentido com que mais frequentemente empregamos a expressão atualmente.

A discriminação representa um fenômeno social. Por ser social, é dinâmica, variável no tempo e no espaço. Isso ocorre porque não diz respeito a uma característica inerente ao sujeito, mas a algo que se constrói na relação com o outro, a uma valoração comparativa.

Nesse sentido está a Convenção Internacional dos Direitos das pessoas com Deficiência da ONU, aprovada em dezembro de 2006 e ratificada pelo Congresso Nacional brasileiro em julho de 2008, o que significa que passou a valer para nós como lei interna. Por essa convenção e pela definição que ela traz de pessoa com deficiência, em seu artigo 1.º, fica claro que considera a deficiência como sendo da sociedade, não da pessoa: pessoas com deficiência “são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas”. (BRASIL, 2008).

Quer dizer, a sociedade é que não tem os mecanismos, apoios e instrumentos necessários para que aquela pessoa possa desenvolver-se plenamente e exercer seus direitos. Porque não podemos imaginar que uma pessoa que tenha deficiência física, por exemplo, que necessite de cadeira de rodas, encontre os mesmos obstáculos morando num sítio no interior do Paraná, sendo de família humilde, que aquela que mora em Munique, na Alemanha, onde todas as calçadas e veículos de transporte coletivo são adaptados e ela tem acesso mais fácil à cadeira de rodas motorizada.

Claro que existem deficiências que comprometem e limitam muito as possibilidades de uma pessoa, quanto à educação, ao trabalho e à vida social. Mas mesmo para estas, o acesso a recursos médicos, de tratamentos fisioterápicos e psicopedagógicos, pode fazer muita diferença no desenvolvimento.

Tomando mais um exemplo, uma mulher sabe que é mulher porque se relaciona com o outro, que é o homem, percebendo a diferença entre eles. Uma pessoa percebe que é negra ao ter contato com o outro, que é branco, ou amarelo, por exemplo. Como se vê, a diferença não está na pessoa, mas na relação que ela constrói com o outro, Por isso a aceitação do ‘diferente’ é uma atitude que todos deveríamos adotar, porque em outro contexto todos nós poderíamos nos tornar o diferente.

Maurício Godinho Delgado conceitua a discriminação como “conduta pela qual se nega à pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada” (DELGADO, 2000, p. 97-114).

Egídia Maria de Almeida Aiexe afirma que a discriminação em regra atinge um grupo de pessoas unidas por um traço comum:

Neste sentido, o ato de discriminar compõe-se, antes de tudo, de uma generalização dos atributos extrínsecos das pessoas de um grupo como sinônimos de uma ou mais qualidades vistas como negativas. O efeito é a negação da individualidade de cada componente do grupo e sua dissolução em um todo imaginário, que recebe uma categorização estigmatizante a partir dos valores daquele que discrimina. (AIEXE, 2000, p. 337).

Essa mesma autora ressalta o aspecto cruel da discriminação, que é o de prestar-se à justificativa da marginalização e exploração da pessoa ou grupo discriminado.

Segundo Hédio Silva Junior, o *discrimen* (o tratamento diferenciado) é ‘possível’ quando houver correlação lógica com a norma de conduta e com os valores constitucionais. Quer dizer, a finalidade da diferenciação deve ser acolhida pelo Direito, não pode ser contrária às normas e dos princípios constitucionais. Luís Roberto Barroso acrescenta que tratamento diferenciado deve possuir fundamento razoável e ser destinado a um fim legítimo; deve haver adequação entre o meio utilizado e o fim pretendido; deve haver proporcionalidade entre o valor objetivado e o sacrificado.

Como exemplo de desequilíbrios possíveis, traz o da contratação de artista negro para evento comemorativo do dia da consciência negra; ou a contratação de guardas penitenciários do sexo feminino para presídio feminino. Nesses exemplos, o elemento diferenciador conformado pela raça e pelo sexo constitui condição determinante da atividade que vai ser desenvolvida, fundada em sua natureza ou condições de exercício.

No âmbito das relações de trabalho, para que o fator diferenciador seja válido, deve ser vinculado objetiva e logicamente à necessidade do posto de trabalho oferecido, ou à condição de trabalho a que estiver vinculado. Por exemplo, se contrato um jogador para um time de futebol masculino, posso validamente preferir que seja do sexo masculino. Mas não posso preferir contratar um homem para trabalhar na lavoura, só porque imagino que seja melhor um homem para aquele posto de trabalho.

Compreendendo-se como possíveis determinadas diferenciações, inclusive as relativas às medidas de ação afirmativa, das quais se tratará mais adiante, nas demais hipóteses estará configurada a prática discriminatória, reprovável do ponto de vista sociojurídico.

A discriminação pode assumir feições diversas, efetivando-se direta ou indiretamente, ou consolidando-se em ações positivas.

A ‘discriminação direta’ é aquela pela qual o tratamento desigual funda-se em critérios proibidos. É, por exemplo, a não contratação de empregados negros.⁴

A ‘discriminação indireta’ é a que tem uma aparência formal de igualdade, mas que em verdade cria uma situação de desigualdade. É o caso, por exemplo, da instituição de um adicional de remuneração a uma determinada função, ocupada exclusivamente por homens.

A discriminação indireta é mais frequente que a direta. Outro exemplo seria o de criar requisitos para a admissão que excluíssem um determinado grupo e que não fossem relacionado com a necessidade do serviço, como, por exemplo, a ‘boa aparência’ para ser vendedor em loja.

Para Maria Aparecida Bento (p.2113-2132) há, ainda, a ‘discriminação institucional’, que ocorre quando o preconceito está subjacente ao próprio comportamento coletivo ou institucional, inserido na lógica da empresa ou instituição, de modo não necessariamente consciente, mas reprodutor das desigualdades sociais. Pode-se dizer que é uma discriminação estrutural, vinculada à estrutura da sociedade tal qual se encontra estabelecida num dado momento histórico, com a advertência que estrutural não quer dizer imutável.

É possível falar-se ainda em ‘discriminação vertical’ e horizontal. A vertical ocorre quando há maior dificuldade para determinados indivíduos e grupos de ter acesso a determinados postos e posições mais elevados e melhor remunerados na empresa, como costuma ocorrer ainda em relação a negros e mulheres. A horizontal ocorre quando os empregos ocupados por estes grupos, majoritariamente ou tradicionalmente, são piores remunerados e socialmente desvalorizados, como ocorre com professores primários e enfermeiros, que são predominantemente ocupados por mulheres.

Por fim, há a ‘discriminação positiva’, ou ação afirmativa, que compreende o conjunto de medidas legais e de práticas sociais, destinadas a compensar uma situação de efetiva desigualdade em que se encontre um determinado grupo social, possibilitando o acesso ao sistema legal, tornando viável para estes indivíduos o exercício de direitos fundamentais. Significa o estabelecimento de favorecimentos a algumas minorias socialmente inferiorizadas, juridicamente desiguais, destinados a facilitar a igualdade real.

‘Cota’ é um dos mecanismos possíveis de ação afirmativa e representa o número ou porcentagem previsto na norma. Por ela se estabelece uma reserva mínima e rígida de lugares, em números ou percentuais. Mas não é o único mecanismo de ação afirmativa, que pode compreender também, uma política de incentivos fiscais para as empresas que adotarem políticas de inclusão no trabalho.

No Brasil temos as cotas para pessoas com deficiência, em relação ao acesso ao trabalho. Essas pessoas têm direito à reserva de vagas nos concursos públicos, ou seja, um percentual é reservado para elas; e tem direito à cota nas empresas privadas, ou seja, toda empresa que tenha 100 (cem) empregados ou mais, está obrigada a contratar um percentual de pessoas com deficiência (que vai de 2% a 5%, conforme o número de empregados da empresa). Temos as cotas para negros e indígenas em algumas universidades, como a Universidade Federal do Paraná (que também tem uma cota para alunos oriundos das escolas públicas).

O indivíduo beneficiado pela ação afirmativa deve estar apto para a função ou vaga pretendida. Porém os requisitos exigidos para um posto de trabalho devem guardar estreita vinculação com a necessidade do serviço, com as atividades compreendidas para o posto de trabalho oferecido. Não é possível a inserção de critérios discriminatórios nas ofertas de emprego, como a idade entre 18 e 40 anos.

A ação positiva está a serviço da igualdade real. Não constitui um privilégio, mas sim um meio para reequilíbrio das situações reais de desigualdade.

TRATAMENTO LEGAL DA DISCRIMINAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO PÁTRIO

A Constituição Federal de 1988, no art. 1.º, inc. III, eleva à condição de ‘fundamento’ do ‘Estado democrático’ de direito a ‘dignidade’ da pessoa humana, estabelecendo como ‘objetivo fundamental da República’ a ‘promoção do bem de todos’, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3.º, inc. IV). Nesse mesmo art. 3.º, inc. III estabelece o objetivo de reduzir as desigualdades sociais. No artigo 5.º, *caput*, prevê que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. No artigo 7.º, inc. XX estabelece a proteção ao mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei. No mesmo artigo, inc. XXX, proíbe “diferença de salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”. Estabelece no art. 7.º, inc. XXXII a vedação de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual e entre os profissionais respectivos. (BRASIL, 1988).

Além do que está expresso em nossa Constituição, que é a lei mais importante do país, há vários tratados e convenções internacionais que foram ratificados pelo Brasil, o que quer dizer que passaram a valer como lei interna. Assim, por exemplo, a Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho (a OIT), que trata da discriminação no trabalho. E há também várias leis infraconstitucionais (que estão abaixo da Constituição, que é a lei mais importante), tratando da igualdade e não discriminação, como, por exemplo, a Lei n.º 9.029/95, que trata da proibição de qualquer forma de discriminação no acesso ao emprego ou na sua manutenção, proibindo, dentre outras coisas, que o empregador exija atestados ou exames de gravidez, ou esterilidade da empregada ou candidata a emprego.

Apesar de toda a tutela constitucional, de normas de direito internacional ratificadas pelo Brasil e de normas de direito infraconstitucional, as práticas discriminatórias continuam a ocorrer nas relações de trabalho, carecendo de tutela a ser buscada perante o Poder Judiciário (o poder incumbido de julgar) e de atuação do Ministério Público.

A discriminação não traz consequências apenas para o que dela é vítima, ou para aquele que discrimina apenas quando chamado a responder judicialmente. Ela gera perda de tempo e de potencial humano. Traz, portanto, prejuízos econômicos. Traz prejuízos psicológicos para aquele que discrimina, que se torna incapaz de manter relações plenamente humanas e de atacar causas verdadeiras de problemas que o afligem. Traz prejuízos psicológicos para aqueles que a vivenciam, não obstante não sejam dela vítima. Limita, pela exclusão, a possibilidade de reunir no ambiente de trabalho, ou num local de lazer, ou numa universidade, indivíduos com experiências, talentos, histórias de vida e habilidades diversas.

Nós já caminhamos bastante nos últimos anos em relação à diminuição da discriminação. A maioria das pessoas já sabe que é ilegal deixar de contratar alguém porque é negro, ou porque é mulher, por exemplo. Mas ainda temos muito a avançar no sentido de uma igualdade efetiva e da aceitação do diferente. Não raro vemos notícias nos jornais de pessoas espancadas e até mesmo mortas, porque são indigentes que moram nas ruas, ou porque são homossexuais, ou que sofrem pressão de colegas porque são obesas. Ainda temos que fazer um grande esforço para nos considerarmos uma sociedade inclusiva.

PARÁGRAFOS COM AS IDEIAS PRINCIPAIS DO TEXTO

Não há como se imaginar sustentabilidade social e diminuição das diferenças sociais com a perpetuação de práticas discriminatórias na escola, no trabalho, no acesso aos serviços de saúde e aos serviços públicos em geral. A dignidade pressupõe o direito à igualdade.

A Constituição Federal Brasileira assegura no art. 5º, *caput*, o princípio da igualdade, ao estatuir que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. O princípio da igualdade está diretamente ligado ao princípio da não discriminação. Porém, o princípio da igualdade não é absoluto. Algumas distinções são lícitas e a própria Constituição estabelece algumas dessas distinções, como a proteção ao trabalho do menor.

Por um lado, a demanda por igual reconhecimento exige que as pessoas sejam tratadas sem consideração a suas diferenças; todos os seres humanos são compreendidos como iguais em relação aos direitos humanos, que são considerados inerentes ao homem e universais, ou universalizáveis. Por outro lado, em nome da política das diferenças é preciso reconhecer e até fomentar particularidades. Isso não significa discriminar no sentido negativo da palavra. A discriminação, diversamente do preconceito, implica necessariamente uma ação, que produz um impacto ‘diferencial e negativo’ nos membros do grupo discriminado. Não diz respeito a uma característica inerente ao sujeito, mas a algo que se constrói na relação com o outro, a uma valoração comparativa.

Maurício Godinho Delgado conceitua a discriminação como “conduta pela qual se nega à pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada”. (DELGADO, 2000). No âmbito das relações de trabalho, para que o fator diferenciador seja válido, deve ser vinculado objetiva e logicamente à necessidade do posto de trabalho oferecido, ou à condição de trabalho a que estiver vinculado. Fora desta situação a discriminação será ilícita e merecerá repúdio.

BIBLIOGRAFIA

- AIEXE, Egídia Maria de Almeida. Uma conversa sobre direitos humano, visão da justiça e discriminação. *In* Discriminação. VIANA, Marcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. (org). São Paulo: LTTr, 2000, p. 337
- BENTO, Maria Aparecida da Silva. Igualdade e diversidade no trabalho. *In* BENTO, Maria Aparecida da Silva (org.). Ação afirmativa e diversidade no trabalho: desafios e possibilidades. São Paulo, Casa do Psicólogo, 2000.
- DELGADO, Maurício Godinho. Proteções contra discriminação na relação de emprego. *In* Discriminação. VIANA, Marcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. (org). São Paulo: LTTr, 2000, P. 97 - 114.
- ROSE, op. cit., p.165.

NOTAS EXPLICATIVAS

- 1 Preconceito: julgamento prévio negativo, uma ideia preconcebida acerca de algo ou alguém.
- 2 Discriminação: conduta (ação ou omissão) que viola direitos das pessoas com base em critérios injustificados e injustos, como a raça, o sexo, a idade e outros.
- 3 Estereótipo: conjunto de atributos relativos a pessoas ou grupos, que são generalizados como uma espécie de rótulo. É a ideia, por exemplo, de que todo japonês é inteligente, ou de que todo índio é preguiçoso. Pode ser positivo ou negativo, mas é sempre equivocado, na medida em que generaliza características e comportamentos a todos os integrantes daquele determinado grupo ou segmento.
- 4 Racismo: ideologia que defende a existência de hierarquia entre grupos humanos com base em raças que reputa existentes, marcadas por características físicas, hereditárias e culturais.