

Discriminação nas relações de trabalho e ações discriminatórias

Nicodemos Fabrício Maia

Procurador-Chefe do MPT no Ceará, mestre em Ciências Sociais pela UFRN e professor de Direito

O homem é uma fábrica de produção de discriminações. Tribos primitivas marcavam seus corpos e seus territórios para firmar suas identidades e, deste modo, traçar suas diferenças. Qualquer marco cultural diferenciador era motivo de guerras. O estado de beligerância era permanente. Linhas de poder invisíveis resultavam dessas identidades. A sociedade era fechada e segmentada mecanicamente para processar as diferenças. As tribos urbanas reclamam essa carga genética dos ancestrais no processo de afirmação social.

Todo sujeito se objetiva em uma determinada cultura. Essa objetivação se dá de quatro formas básicas, segundo Michel Foucault: pela fala, pela biologia, pela produção e pelo social. Na linguagem, se traçam as preferências e convicções, afastando, assim, o sujeito falante que se opõe ou que contradiz. Muitas vezes não se admite o discurso oposto por fundamentos extremamente pueris. É pura discriminação. No plano do sujeito produtor, a coisa não é diferente. A riqueza mede a distância entre pobres e os ricos. Os bens e as coisas sinalizam divisórias importantes na estratificação social. Tudo isto se traduz em relações de poder e toda relação de poder tem como parâmetros as diferenças: diferenças jurídicas ou tradicionais de estatuto ou de privilégio; diferenças econômicas na apropriação de bens; diferenças de lugar nos processos de produção; diferenças lingüísticas ou culturais; diferenças no saber-fazer.

A Carta Política Federal veda qualquer tipo de discriminação que tenha como parâmetro o conhecimento, a riqueza, o trabalho, a idade, o sexo, a cor ou estado civil. Aliás, um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é a promoção do bem de todos, sem as discriminações presentes nas relações sociais. Relações de trabalho são relações de poder e, portanto, de dominação. Nas saturnálias, festa pagã abolida pela introdução do natal, os ricos permitiam que os pobres dormissem nas suas camas, comessem sua comida e sua bebida, enquanto eles dormiam como mendigos. Era uma inversão social festiva. Isto também era comum em tribos primitivas, onde mulheres, por um dia, assumiam o comando das tribos e cuspiam nos rostos dos caciques. Os escravos brasileiros também tinham seu dia.

Quanto ao sujeito biológico, a preferência pela cor branca, pelos olhos verdes e pelo cabelo loiro, típicos do nórdico, dolicocefalo, vem de priscas eras. Atena era a deusa dos glaucos olhos. Platão afirmava que cor branca era divina e cor negra era sensual. Todo esse legado é refletido ao cubo nas relações de trabalho. Anúncios de boa aparência e jovialidade eram comuns em páginas dos jornais. As Convenções 100 e 111 da OIT vedam a distinção entre homens e mulheres ou qualquer tipo de preferência que obste a igualdade de oportunidades.

A proteção legal estende-se da fase pré-contratual, a contratual e a pós-contratual. Não se pode exigir exame de gravidez, laudo, atestado ou declaração de esterilização, teste de HIV, certidão de antecedentes criminais ou outros documentos que impliquem posturas preferenciais. Recente alteração do artigo 4º da Lei nº 9.029/1995 autorizou a reparação pelo dano moral resultante do sofrimento impingido ao trabalhador em quaisquer dessas situações. Admite-se ainda a reintegração no emprego, com todas as garantias legais ou a percepção em dobro da remuneração do período de afastamento. Há previsão de multa de dez vezes a maior remuneração paga pelo empregador e ainda detenção de um a dois anos.

Estudos da OIT para o Brasil registram que as mulheres, os negros, a pessoa com deficiência e o portador do vírus HIV compõem o chamado grupo vulnerável à discriminação. Com efeito, se

discriminar é excluir, descriminar é eliminar a exclusão. Ações descriminatórias podem assumir o cunho repressor na busca da cessação do procedimento ou ainda a natureza afirmativa ou a discriminação positiva, presentes nas chamadas cotas. Essas ações também podem assumir a natureza judicial através de ações individuais ou coletivas.

Quanto à forma, a discriminação pode ser direta ou indireta. Quanto aos efeitos, são os mais variados. Podem ocorrer no ato de admissão, na imobilidade funcional, na extinção do contrato ou até mesmo na transferência. No tocante ao motivo, as discriminações mais comuns possuem como fatores: a cor, o gênero, a religião, a opção sexual, a origem, a idade, a deficiência e a opção política. A erradicação da discriminação tem como meta o chamado trabalho decente que é, então, segundo a OIT, um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho. Os quatro eixos centrais da Agenda do Trabalho Decente são: a criação de emprego de qualidade para homens e mulheres, a extensão da proteção social, a promoção e fortalecimento do diálogo social e o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, expressos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT, adotada em 1998 (liberdade de associação e de organização sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva - Convenções 87 e 98 -; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório - Convenções 29 e 105 -; a abolição efetiva do trabalho infantil - Convenções 138 e 182 -; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação -Convenções 100 e 111). De todas, apenas a Convenção 87 não foi ratificada pelo Brasil. Enfim, o direito é luta. Sem luta não há direito. Neste sentido, o Ministério Público do Trabalho é forte parceiro do trabalhador.