

DISCRIMINAÇÃO

Outra forma de violência no trabalho é a **discriminação**. O direito a não ser discriminado no trabalho é um dos principais direitos do trabalhador, aliás, de qualquer pessoa nas suas relações sociais. A discriminação ocorre quando um indivíduo é excluído de um grupo em decorrência de gênero, idade, cor, crença, etc, a partir de um direito que não lhe poder ser negado. O art. 7º, inc, XXX, da Constituição Federal, proíbe a diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. O inciso XXXI do referido artigo proíbe também qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. Ainda temos situações que proíbem a discriminação no tocante a condição da mulher no mercado de trabalho, do estrangeiro, etc.

O art. 1º da Lei 9.029/95, que trata de práticas discriminatórias, veda a “adoção de e qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.”

Embora a discriminação possa ser detectada em razão de diferenças salariais, não é somente desta forma que ela se manifesta. Existem outras formas de haver discriminação no ambiente laboral, como por exemplo do empregado, sem justo motivo, ser impedido de acessar determinados locais do estabelecimento empresarial; de progredir na carreira em razão de determinada característica; ser demitido em decorrência de serem portadores de doença grave, etc. Há inclusive uma súmula do Tribunal Superior do Trabalho (*Súmula nº 443 do TST*) que trata da dispensa discriminatória em razão de doença grave, nos seguintes termos:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Práticas discriminatórias são rechaçadas pelo ordenamento jurídico brasileiro e devem ser severamente punidas. Havendo alguma discriminação pelo empregador em relação ao empregado, poderá este rescindir o contrato de trabalho e ainda ajuizar ação objetivando por termo no ato discriminatório ou mesmo eventual indenização reparatória. Caso o empregado esteja sendo alvo de práticas discriminatórias e esteja insustentável a manutenção do contrato, pode requerer o rompimento do contrato, por culpa do empregador, situação esta que lhe autoriza a receber o FGTS com a multa de 40%, férias, décimo terceiro e aviso prévio. Da mesma forma, deverá o empregado se abster de realizar atos discriminatórios em relação a colegas, pois tal conduta poderá ensejar a rescisão do contrato de trabalho. Contudo, para isso é necessário, comprovar em juízo tais fatos.

Por fim, a discriminação pode decorrer de atos comissivos e omissivos, devendo a empresa estar atenta para estas situações, evitando a utilização de qualquer espécie de violência discriminatória.

RICARDO JAHN (Juiz do Trabalho e Gestor Regional do Programa do Trabalho Seguro do TRT12); GABRIELA MANENTI RONSANI (Servidora)