

# *Discriminação no contexto empresarial*

## **Introdução**

Discriminar significa "fazer uma distinção". Existem diversos significados porém o significado mais comum, no entanto, tem a ver com a discriminação sociológica: a discriminação social, racial, religiosa, sexual, étnica ou especista.

Há duas formas de discriminar: a primeira, visível, reprovável de imediato e a segunda, indireta, que diz respeito a prática de atos aparentemente neutros, mas que produzem efeitos diversos sobre determinados grupos.

A discriminação pode se dar por sexo, idade, cor, estado civil, religião, ou por ser a pessoa, portadora de algum tipo de deficiência. Pode ocorrer ainda, simplesmente porque o empregado propôs uma ação reclamatória, contra um ex-patrão ou porque participou de uma greve. Discrimina-se, ainda, por doença, orientação sexual, aparência, e por uma série de outros motivos, que nada têm a ver com os requisitos necessários ao efetivo desempenho da função oferecida. O ato discriminatório pode estar consubstanciado, também, na exigência de certidões pessoais ou de exames médicos dos candidatos a emprego.

Este artigo tem o objetivo de abordar algumas discriminações as quais fazem parte do cotidiano de muitas pessoas.

**Diferenças Salariais e o direito do trabalhador:** para que se entenda a diferença salarial e a discriminação que pode ocorrer dentro deste contexto é necessário abordar o tema salário conforme descrito abaixo:

**Salário** é aquilo que se paga diretamente, em dinheiro, como contraprestação ao trabalho, podendo ser fixo ou variável. Salário é sempre remuneração, mas remuneração nem sempre é salário. Existe também, por exemplo, remunerações chamadas in natura, que são aquelas onde o empregado recebe bens ou serviços como parte da contrapartida de seu trabalho. O porteiro do prédio que reside nas dependências condominiais, por

exemplo, tem uma parte de sua remuneração total que não é salário e sobre a qual não incidem encargos sociais. Assim, por exemplo, acontece quando se fornecem benefícios como seguro saúde, ticket de auxílio para refeições etc. Outros valores podem ser remuneração sem ser salário. Gorjetas, por exemplo, são remuneração se forem habituais, mas não são salários. Sobre esse tipo de remuneração também podem incidir os encargos sociais do contrato de trabalho, sejam previdenciários ou aqueles pagos diretamente ao trabalhador, como férias e 13<sup>º</sup>s. O empregador deve, então, tomar especial cuidado em monitorar a média de ganhos variável do empregado para fazer o cálculo certo na hora de pagar. Atentemos para a redação do art.457 da CLT: "Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregado, como a contraprestação do serviço, as gorjetas que receber"

***Equiparação salarial:*** Esse direito protege o trabalhador de discriminação e diferenças salariais injustas, proporcionando a ele o direito de receber toda a diferença nos anos que trabalhou com salário inferior ao devido. A equiparação salarial consiste na proibição de diferenças de salários quando os empregados exercem funções idênticas, com a mesma produtividade, mesma perfeição técnica, mesmo empregador, na mesma localidade (a jurisprudência já consolidou o entendimento de que o termo "mesma localidade", significa no mesmo município), sendo ainda necessário que não haja diferença de tempo de serviço superior a dois anos. Isso significa, genericamente, que se o trabalhador exerce as mesmas funções que outro empregado, nos requisitos supramencionados, tem direito a receber o mesmo salário e, em não recebendo, poderá pleitear em juízo essas diferenças salariais, devendo receber a soma das diferenças entre seu salário menor, em comparação ao salário do trabalhador que tem o salário maior. O pleito de equiparação salarial favorece, e muito, o empregado que deixou de receber corretamente seus ganhos, proporcionando uma soma, algumas vezes, significativas de correção salarial. Vale ressaltar, o empregado deve observar o período de prescrição, que corresponde a dois anos, a contar da data da demissão. Acrescente-se também, que a equiparação salarial pode ser pleiteada durante o contrato de trabalho, não havendo nenhuma diferença se o trabalhador mantém, ou não, o vínculo empregatício. Contudo para a diferenciação acontecer numa mesma função na mesma área, é preciso que a empresa tenha definido e homologado

um plano de cargos e salários, exemplificado por uma empresa que possui o quadro de funcionários gestores e técnicos. Como os gestores normalmente ganham mais que os técnicos é possível encontrar dentro da companhia profissionais com a mesma idade e formação ganhando salários diferentes oriundos da opção de carreira que fizeram.

***Discriminação salarial entre homens e mulheres no mundo do trabalho:*** muito se tem falado sobre as diferenças de salários e condições de trabalho entre homens e mulheres. Mais do que comprovado por pesquisas e estudos, é preciso entender como se passa esse fenômeno e propor ações e políticas para mudar esse cenário. Entendendo o fenômeno:

- O trabalho das mulheres é desvalorizado por que as aptidões da mulher são consideradas características femininas naturais, consideração construída social e culturalmente;
- A produtividade nessas ocupações é sub-remunerada, pois é mais difícil de ser mensurada e calculada;
- Há discriminação nos diversos subsistemas de Recursos Humanos, como seleção, ascensão profissional, política de desenvolvimento profissional etc.
- Há inúmeras barreiras que dificultam o desenvolvimento profissional das mulheres (creches, capacitação no horário de trabalho etc.)
- As ocupações "masculinas", cuja remuneração é maior, têm seu acesso dificultado às mulheres.

Diante desse contexto de discriminação, as mulheres trabalhadoras se organizaram para trazer essas questões e colocá-las na ordem do dia, lutando para abrir espaços de poder às mulheres nos sindicatos, partidos políticos, instituições públicas e privadas, como por exemplo a cota nas direções, em cargos de chefia; desenvolvendo políticas que garantissem a chamada transversalidade de gênero no conjunto das políticas das instituições envolvidas, sejam sindicais, sejam governos e entidades da sociedade civil.

Muita coisa vem sendo feita, no entanto, ainda são muitos os desafios que se colocam para que consigamos mudar esse cenário. É preciso aprofundar na elaboração de políticas em relação ao mundo do trabalho,

desenvolvendo ações que ataquem os focos da discriminação das mulheres nessa área, inclusive para aumentar o número de mulheres trabalhadoras e suas instituições. Portanto, torna-se imprescindível identificar e remover as barreiras que as empresas colocam as mulheres no mundo profissional.

***Branços x Negros:*** Ao longo de nossa história, na qual a colonização se fez presente, a escravidão e o autoritarismo contribuíram para o sentimento de inferioridade do negro brasileiro. A ideologia da degenerescência do mestiço, o ideal de branqueamento e o mito da democracia racial foram os mecanismos de dominação ideológica mais poderosos já produzidos no mundo, que permanecem ainda no imaginário social, o que dificulta a ascensão social do negro, pois este é visto como indolente e incapaz intelectualmente.

A política de branqueamento que caracterizou o racismo no Brasil foi gerada por ideologias e pelos estereótipos de inferioridade e/ou superioridade raciais. A ideologia do branqueamento teve como objetivo propagar que não existem diferenças raciais no país e que todos aqui vivem de forma harmoniosa, sem conflitos (mito da democracia racial). Além desses aspectos, projeta uma nação branca que, através do processo de miscegenação, irá erradicar o negro da nação brasileira, supondo-se, assim, que a opressão racial acabaria com a raça negra pelo processo de branqueamento. Essa tese é apresentada pelo Brasil ao mundo.

Gilberto Freire foi um dos pioneiros desse “mito da democracia racial” apregoando que existe, no Brasil, a igualdade de oportunidades para brancos, negros e mestiços. A disseminação desse mito permitiu esconder as desigualdades raciais, que eram constatadas nas práticas discriminatórias de acesso ao emprego, nas dificuldades de mobilidade social da população negra, que ocupou e ocupa até hoje os piores lugares na estrutura social, que frequenta as piores escolas e que recebe remuneração inferior à do branco pelo mesmo trabalho e tendo a mesma qualificação profissional. A falta de conflitos étnicos não caracteriza ausência de discriminação, muito pelo contrário, o silêncio favorece o “status quo” que, por sua vez, beneficia a classe dominante.

***Mulheres negras e mercado de trabalho: dupla discriminação*** - marcando o Dia Nacional da Consciência Negra – 20 de novembro – o DIEESE e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) divulgaram, na semana passada,

análise sobre a inserção da população negra no mercado de trabalho, com ênfase na situação das mulheres e das trabalhadoras domésticas.

Os estudos revelam que, ainda que a participação das mulheres negras no mercado de trabalho - em especial pela sua necessidade de trabalhar - seja mais intensa do que a de mulheres não-negras, sua inserção dá-se em condições de nítida desvantagem.

De forma geral, mais de um terço dos ocupados nas seis regiões metropolitanas pesquisadas pela Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED-SEADE/DIEESE) encontra-se em situação vulnerável de trabalho (sem carteira, autônomos, familiares não remunerados, domésticos). Porém, entre os trabalhadores negros essa proporção é ainda maior, chegando a 43% em Salvador. A maior inserção em ocupações precárias faz com que os trabalhadores negros obtenham remunerações significativamente menores do que as auferidas pelos não-negros, chegando a aproximadamente a metade em regiões como São Paulo e Salvador. Essa menor remuneração é ainda acompanhada pela incidência de maiores jornadas de trabalho.

No caso da remuneração das mulheres negras, revela-se uma discriminação ainda maior, que é mais evidente na região metropolitana de Salvador, onde as mulheres negras recebem cerca de 39% do rendimento médio dos homens não-negros.

Para o contingente feminino ocupado, é significativamente maior a presença das negras em formas de ocupação mais precárias, chegando a ultrapassar 50% em regiões como São Paulo, Recife e Salvador. Essa maior vulnerabilidade se explica, sobretudo, pela intensidade de sua presença no emprego doméstico, atividade que, desvalorizada por grande parte da sociedade, caracteriza-se por baixos salários, elevadas jornadas de trabalho, contratação à margem da lei e ausência de proteção previdenciária. Em todas as regiões, o peso do emprego doméstico na ocupação total das negras é pelo menos o dobro que o seu peso no total da ocupação das mulheres não-negras e, no caso de Salvador, é mais que o triplo. Em regiões como São Paulo e Porto Alegre, um terço das mulheres negras ocupadas está inserido no trabalho doméstico.

Portanto, há uma síntese de dupla discriminação no mercado de trabalho brasileiro, de sexo e de cor, que se traduz em maior pobreza, condições de trabalho mais precárias, menores rendimentos e taxas de desemprego mais elevadas.

**Combate à Discriminação no Trabalho:** O Governo Federal vem desenvolvendo ações na direção da promoção de igualdade de oportunidades a grupos e populações socialmente excluídas, por meio da disseminação, fortalecimento institucional e articulação de políticas públicas que promovam a diversidade e a eliminação de todas as formas de discriminação. O Ministério do Trabalho e Emprego tem impulsionado ações e apoios estratégicos a estas políticas, com a finalidade de contribuir para a consolidação de uma política nacional integrada de inclusão social e redução das desigualdades sociais com geração de trabalho, emprego e renda, promoção e expansão da cidadania. Essas políticas são desenvolvidas por meio de diversos programas do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda, Economia Solidária, Relações do Trabalho, Fiscalização ao cumprimento das normas de proteção ao trabalhador e trabalhadora e de ampliação e aperfeiçoamento da rede de combate à discriminação no trabalho, além do Programa Brasil Gênero e Raça que incorpora a promoção da igualdade de oportunidades no trabalho e o combate a discriminação, fundamentada na raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional ou origem social, de acordo com as Convenções nº 100 e nº 111 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, e outras discriminações, como idade, orientação sexual, estado de saúde, deficiência, cidadania e obesidade, através de ações educativas de sensibilização. O Programa está presente nas Delegacias e Subdelegacias Regionais do Trabalho, por meio dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação, criados pela Portaria do tem nº 604 de 01 de junho de 2000.

Baseado principalmente nas convenções da OIT o Observatório considera, entre outros, os seguintes indicadores para o estudo sobre discriminação de gênero e raça nas empresas: a desigualdade salarial para trabalhos iguais; a desigualdade funcional entre a mão-de-obra masculina e a feminina, branca e negra, ou entre trabalhadores em condições iguais de trabalho; a desigualdade na ocupação de cargos de chefia; a desigualdade

nas oportunidades de aperfeiçoamento profissional; a existência de critérios discriminatórios para o preenchimento de vagas e a existência de serviços sociais, tais como creche.

Avançar contra a discriminação de gênero e raça exige um trabalho permanente de observação dessa realidade. Esse é um dos objetivos do OBSERVATÓRIO SOCIAL.

***A discriminação é proibida expressamente, como consta no art. 3º, IV da Constituição Federal, onde se dispõe que, entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, está: promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Proibi-se, também, a diferença de salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor, estado civil ou posse de deficiência (art. 7º, XXX e XXXI).” (Curso de Direito Constitucional Positivo, 2003, p. 222).***

#### **BIBLIOGRAFIA:**

<http://www.ipa.gov.br>  
<http://www.guiatrabalhista.com.br>  
<http://www.mps.gov.br>  
<http://www.planalto.gov.br>  
<http://www.dieese.org.br>  
<http://www.mte.gov.br>  
<http://www.g1.com>  
<http://www.google.com.br>  
<http://www.terra.com.br>  
<http://www.uol.com.br>  
<http://www1.jus.com.br>  
<http://www.rh.com.br>  
<http://www.boletimrh.com.br>  
<http://www.rh.com.br/politicasalarial>  
Constituição Federal de 1988

Consolidação das Leis Trabalhistas

Folha de S.Paulo

NM-ADQUNM - SA 8000 2008 (SA8000® é uma marca registrada da  
Social Accountability International) SAI - Social Accountability International

Junho 2009.