Gelre
Trabalhando com você

apresenta

Cartilha

Discriminação nas relações do trabalho

Discriminação nas relações do trabalho

O termo DISCRIMINAR significa separar; diferenciar; estabelecer diferença; distinguir; não se misturar; formar grupo à parte por alguma característica étnica, cultural, religiosa etc; tratamento desigual ou injusto de uma pessoa ou grupo de indivíduos, em face de alguma característica pessoal, cultural, racial, étnica, classe social ou convicções religiosas.*

Discriminar é, então no seu sentido comum, o ato de tratar pessoas de forma diferenciada e menos favorável, utilizando como critérios, características que não estão relacionados com os méritos e nem com as qualificações necessárias ao exercício do trabalho.

(*) Segundo o novo dicionário Aurélio e o dicionário Houaiss da Lingua Portuguesa.

discriminação

No ambiente de trabalho a discriminação pode ser praticada em várias fases. Vejamos abaixo quando e como ela pode ocorrer:

A) NA FASE PRÉ-CONTRATUAL

Esta fase é aquela que antecede ao ato da contratação, pois embora não haja ainda relação contratual, várias práticas no processo de seleção podem configurar atos discriminatórios, são os casos por exemplo, de **divulgação de anúncio de emprego fazendo menção a sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade do trabalhador.** Há casos ainda onde é exigido da trabalhadora mulher, laudo ou atestado comprovando se está grávida ou não.

O DIA

Empresa oferece babás e diaristas pela cor da pele

B) NA FASE CONTRATUAL

Esta fase compreende o período que vai desde a data de admissão até a dispensa do trabalhador. São exemplos de discriminação, os casos em que a empresa efetua o **rebaixamento do empregado de seu cargo ou função, ou que ainda que controla e/ou fiscaliza os trabalhadores de maneira abusiva. O assédio moral e sexual também ocorre nesta fase.**

C) NA DISPENSA DO TRABALHADOR

A discriminação nesta fase ocorre em caso como aqueles em que o empregador resolve **dispensar o trabalhador em razão de doença ou gravidez.**

D) NA FASE PÓS-CONTRATUAL

Mesmo após a dispensa do trabalhador, a empresa pode agir com discriminação. Os casos mais comuns são aqueles onde a **empresa efetua a divulgação de informações que desabonem o trabalhador.**

Discriminação --> *Definição:*

A Convenção nº 111 da OIT, no seu artigo 1º define a discriminação como "qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha o propósito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade dos direitos humanos e liberdades fundamentais".

Em nosso país, todo trabalhador têm o direito constitucional de trabalhar em um ambiente livre de discriminação e preconceitos de qualquer natureza.

tipos de discriminação

Existem DISCRIMINAÇÕES NEGATIVAS e POSITIVAS.

A DISCRIMINAÇÃO NEGATIVA é aquela que, como o próprio sentido da palavra já define, nega ao indivíduo os direitos da pessoa humana, segregando ou ainda excluindo o indivíduo da sociedade, provocando desigualdade injustificada e que como resultado produz um prejuízo na vida do indivíduo. Há diversos tipos de DISCRIMINAÇÕES NEGATIVAS, entre elas estão:

1. EM RAZÃO DAS RELAÇÕES DE GÊNERO

Por gênero entende-se as relações que permeiam as duas espécies do gênero humano, quais sejam, aquelas que existem entre os sexos: feminino e masculino.

1.1. EM RAZÃO DO SEXO

Essa discriminação trata efetivamente da diferença que a sociedade impôs entre homens e mulheres. Cabe ressaltar que todos são iguais e que portanto não deve haver distinção entre esses dois gêneros, exceto aquelas de natureza biológica e consequentemente aquelas que visam proteger a maternidade.

tipos de discriminação

1.2. ORIENTAÇÃO SEXUAL

A orientação sexual pode ser compreendida como a afirmação de uma identidade pessoal cuja atração sexual se dirige para alguém do mesmo sexo, do sexo oposto, de ambos os sexos, ou para ninguém. A opção pela sexualidade não deve ser utilizada para estabelecer tratamento diferenciado.

1.3. ASSÉDIO SEXUAL

A discriminação em razão do assédio sexual é a abordagem não desejada pelo outro, com intenção sexual ou em insistência importuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subalterno ou dependente.

1.4. ASSÉDIO MORAL

É uma forma de violência ao trabalhador que caracteriza-se principalmente pela exposição dos trabalhadores, no exercício de suas funções, à situações humilhantes e constrangedores, forçando o trabalhador a suportar relações desumanas, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho.

tipos de discriminação

2. EM RAZÃO DA RAÇA

A discriminação racial é uma das formas mais freqüentes de discriminação, e consiste no ato de diferenciar, excluir e restringir uma pessoa com base na sua raça, cor, ascendência ou etnia.

3. EM RAZÃO DA ORIGEM

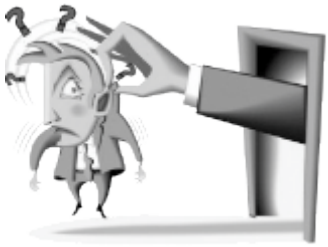
Este tipo de discriminação ocorre quando o trabalhador é tratado de forma desigual por pertencer a regiões ou nacionalidades consideradas sob preconceitos ou ainda por pertencer a uma classe social diferente.

4. EM RAZÃO DA IDADE

Temos a discriminação tanto em relação aos idosos quanto as jovens, ambos têm certas dificuldades em encontrar emprego, seja por falta de experiência exigida por grande parte dos empregadores, ou por terem menor vigor físico, perdido pela idade.

5. EM RAZÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Este tipo de discriminação ocorre em razão do trabalhador possuir qualquer tipo de doença ou ainda alguma deficiência física. Fato é que, desde que o trabalhador esteja apto para o desempenho de suas funções laborais, este não poderá sofrer discriminação que tenha como efeito impedir ou limitar o acesso à relação de emprego ou sua manutenção.



DISCRIMINAÇÕES POSITIVAS

A DISCRIMINAÇÃO POSITIVA é uma forma encontrada e praticada, através de políticas protetivas ou distributivas, para gerar benefícios às pessoas que se encontram em situação desfavorável, com a finalidade de corrigir os desequilíbrios existentes na sociedade.

São os casos por exemplo, da reserva legal de mercado, prevista mediante um sistema de cotas, que assegura à pessoa com deficiência, na qualidade de habilitada ou capacitada para o exercício da função, sua inserção no trabalho, nos setores público (art. 37, VIII, CF) e privado (art. 93, da L. 8.213/91). Também, a reserva de vagas em favor do jovem aprendiz, a que estão obrigados os estabelecimentos empresariais cujas atividades demandem formação profissional (art. 429, da CLT, alterado pela Lei10.097) e o estabelecimento de cotas de bolsas de estudo para o ingresso de negros em universidades.

Formas de combate à discriminação no ambiente de trabalho

A eliminação da discriminação no trabalho garante que todos os trabalhadores tenham seus direitos respeitados.

Além disso, combater a discriminação no local de trabalho promove o desenvolvimento humano, tendo em vista que no local de trabalho estão reunidos trabalhadores de diferentes raças, sexos e idades, fazendo com que todos reunidos construam um sentimento comum.

O papel da Empresa é fundamental neste processo, porém é importante que as empresas adotem políticas internas que visem a orientar e prevenir seus trabalhadores quanto ao seus impactos e consequências da discriminação no ambiente de trabalho.

Para ajudar, abaixo elencamos algumas medidas práticas que podem ser adotadas. São elas:

1. Deixe claro a todos os seus colaboradores – principalmente aos seus gerentes – os valores e a política de sua Organização, mencionando não só que a discriminação não faz parte do conjunto de regras da empresa mas que o desrespeito às suas normas geram consequências;

combate à discriminação

2. Adote métodos e procedimentos com a finalidade de conscientizar todos os colaboradores e membros da organização sobre esta questão, utilizando de palestras que promovam o tema de maneira eficiente para abordar o assunto e da comunicação interna, que também pode ser usada para disseminar tópicos com diversidade e respeito no ambiente de trabalho, tais como: circulares, e-mails, reuniões, etc.;

3. Relacione-se com seus colaboradores adquirindo informações e sugestões relacionadas à discriminação para ajudá-lo a criar uma revisão dos conceitos e melhorar o clima organizacional;

4. Disponibilize ao empregado que se sentir discriminado por qualquer razão um canal "confiável" para que ele denuncie a discriminação sofrida. Neste caso, a denúncia deve ser tratada com muita cautela e sigilo. Ainda é importante que a identidade do denunciante seja preservada. As denúncias efetuadas devem ser investigadas e uma vez comprovadas devem ser punidas.

Lembrem-se que: Todo trabalhador tem direito constitucional de trabalhar em um ambiente livre de discriminação e preconceitos de qualquer natureza. Ao criar um ambiente assim, a empresa não estará apenas se beneficiando, mas também respeitando os direitos fundamentais do trabalhador.

regras de conduta

A Organização Gelre proíbe toda e qualquer prática de discriminação ou assédio moral, seja entre colaborador e superior hierárquico, como o inverso e também entre colaboradores.

A Organização Gelre apoia todo e qualquer colaborador que se sinta discriminado ou assediado e disponibiliza um canal de comunicação para o registro de sua reclamação, de forma anônima, o qual tratará do assunto para solucioná-lo. Trata-se do e-mail relacionamento.rh@gelre.com.br.

É direito do colaborador notificar a empresa, caso se considere assediado, para que as providências internas e legais sejam tomadas.

Gelre
Trabalhando com você

Autoria
Referência

A presente cartilha ‘’DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DO TRABALHO’’ é de autoria de Alithéia de Oliveira e Nilsandra da Silva.

Como base de consulta foi utilizado o Manual sobre Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades, de autoria de Maria Luiza Pinheiro Coutinho, disponível no site da OIT (Organização Internacional do Trabalho): http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf

Material elaborado em janeiro de 2016.

Gelre

Trabalhando com você

Escritório Central: Rua 24 de Maio, 35 - 2º a. - sl. 214
Centro - 01041-001 - São Paulo - SP
www.gelre.com.br