

A discriminação consiste em tratar de maneira diferente determinada pessoa por motivo não justificável. A discriminação vedada é aquela que, como regra, encontra proibição legal e causa prejuízo à pessoa discriminada.

Desta forma, quando do estudo do conceito de discriminação, é inevitável que seja avaliado o princípio da igualdade, especialmente para que sejam comparadas situações conflitantes, sopesando-se os bens jurídicos que merecem proteção, de acordo com todo o contexto da situação.

Especificamente para o caso da discriminação nas relações de trabalho, foi promulgada a Lei Federal 9.029, em 13.04.1995, que proíbe a exigência de atestado de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

A discriminação nas relações de trabalho pode ocorrer tanto na fase pré-contratual, durante a relação de emprego quanto na fase pós-contratual, gerando responsabilidade para o agente que causou o dano.

No âmbito das relações de trabalho, algumas situações são mais comuns no que se refere à discriminação: discriminação pelo sexo, pela idade, pela etnia, pela orientação sexual, entre outros.

O art. 5º, *caput*, da Constituição Federal dispõe que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à igualdade, à segurança, e à propriedade”, remetendo aos incisos de mencionado dispositivo legal.

É dispositivo legal inserido no Capítulo I, do Título II, da Carta Magna, que trata “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, revelando assim a importância do status da igualdade entre as pessoas e, conseqüentemente, entre os trabalhadores. Evidentemente, conduta em sentido contrário constitui ilícito, excepcionadas as hipóteses de ações afirmativas.

Especificamente para o caso da discriminação nas relações de trabalho, foi promulgada a Lei Federal 9.029, de 13.04.1995, que proíbe a exigência de atestado de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

Referida lei tipifica como crime determinadas condutas discriminatórias e estipula os ônus da prática da discriminação, quer sob o ponto de vista administrativo, quer sob o ponto de vista trabalhista individual.

Além das disposições constitucionais que asseguram a proteção contra a discriminação, todas as suas formas estão, de maneira geral, combatidas pela Lei Federal 9.029/1995.

A situação mais comum em que se nota a discriminação dos trabalhadores é durante o contrato de trabalho.

São bastante comuns na jurisprudência situações em que se nota a discriminação dos trabalhadores por razões de natureza estritamente íntima, que não podem ser admitidas, já que não guardam qualquer relação com o regular desenvolvimento do contrato de trabalho.

Exemplos corriqueiros são a dispensa de empregados porque são homossexuais, porque são soropositivos, porque são negros, porque são mulheres, porque se tornaram velhos para o mercado de trabalho, entre outras motivações totalmente desprendidas do contrato de trabalho.

Na hipótese de a razão da discriminação não se coadunar com o contrato de trabalho e as exigências para seu desenvolvimento, considera-se que se está diante de discriminação ilícita, e, como tal, há que se impor também a reparação.

Note-se que a Lei Federal 9.029/1995 impõe sanções penais e trabalhistas, mas há também sanções civis e administrativas quando se verifica discriminação no trabalho.