

Maior qualificação pode significar discriminação no trabalho

Sociologia

Enviado por:

Postado em:18/04/2011

Um diploma universitário, de mestrado, doutorado, e de especialização pode diminuir as chances de um candidato numa entrevista de emprego.

De acordo com uma pesquisa apresentada na Faculdade de Direito (FD) da USP, qualificações que deveriam ser consideradas um diferencial positivo para o mercado de trabalho podem fazer com que um empregado sofra humilhações ou mesmo perca seu trabalho por ser mais qualificado do que seus superiores. Segundo o pesquisador Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho, este tipo de discriminação pode existir em pelo menos três momentos diferentes: no momento da contratação, quando o candidato à vaga tem maiores conhecimentos do que os necessários para o cargo; no decorrer do contrato de trabalho quando ele está começando a se destacar e, por isso, seu superior fica incomodado; e, em terceiro lugar, quando o empregado é despedido de forma discriminatória. Em 2008, Boucinhas defendeu a tese Discriminação por sobrequalificação, na FD, sob a orientação do professor Antônio Rodrigues de Freitas Júnior. Por meio de entrevistas, o pesquisador comprovou a realidade de sua tese. “Em uma delas, a formação de um professor de História, com mestrado em Ciências Sociais, foi preterida por escolas de ensino médio porque seu “currículo” era superior ao necessário e suas explicações de nível elevado poderiam confundir os alunos”, lembra, citando outro caso em que um economista de Natal, no Rio Grande do Norte, teve de omitir sua graduação em Economia, conforme aconselhou um amigo, para conseguir um trabalho como corretor de imóveis. Discriminação e prática ilícita Boucinhas ressalta que “uma das características mais perversas da discriminação por sobrequalificação é que ela não é baseada em preconceitos ou estereótipos, mas gerada por questões financeiras ou de temor que o chefe tem de ser substituído pelo empregado.” “Um fato muito comum em Universidades privadas é a forma de contenção de gastos com o corpo docente. Como a redução de salários é proibida pela Constituição, a instituição promove o esvaziamento dos cargos de alto nível de especialização e não contrata mais professores para aquela determinada faixa salarial”, descreve, ressaltando que “depois cria um novo cargo para contratar professores menos especializados e com salários mais baixos.” De acordo com o pesquisador, “o interessante não é apenas notar a discriminação em cada caso, mas saber que a reação da maior parte de pessoas que fica sabendo de casos similares, ou sofrem na pele a mesma situação, considera a atitude do empregador como imoral e nunca como ilícita. Afinal, é o empregador quem manda e desmanda em sua empresa”. Na leitura do jurista, considerando o conceito de discriminação “qualquer tratamento desigual baseado em um critério não justificado, como por exemplo o da qualificação superior ao cargo, consiste em prática discriminatória vedada tanto pela Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) quanto pela legislação específica brasileira, a Lei 9029/95, que trata da vedação das práticas discriminatórias.” O que fazer? O advogado alerta que, em casos que ocorra a discriminação, há algumas providências jurídicas que podem ser tomadas. “Quando a pessoa é discriminada no momento do recrutamento, pode mover uma ação por perdas e danos por prática discriminatória e pleitear por uma indenização. Se, no entanto, a discriminação acontecer durante o curso do contrato de trabalho, além da indenização, pode pedir, a exemplo, o reenquadramento em um cargo condizente com sua formação, caso a empresa possua um plano de cargos e carreiras. Já se a discriminação culminar

no término do contrato de trabalho, cabe o pedido de indenização e a possibilidade de reintegração no emprego.” “Infelizmente, não há como se garantir que o trabalhador que mova uma ação por discriminação, assim como, quaisquer ações trabalhistas não possa ser alvo de uma lista negra (prática nefasta ainda utilizada em alguns setores da economia) que traz a listagem de pessoas que moveram ações trabalhistas e, por isso, saem prejudicadas na hora de serem chamadas para uma entrevista de emprego”, lamenta Boucinhas. Mas, segundo ele, deixar que isto continue a ocorrer leva à perpetuação de mais um tipo de discriminação. Esta reportagem foi publicada no dia 08/02/2011 no sítio usp.br/. Todas as informações nela contida são de responsabilidade do autor.