CONHECER PARA EXERCER

DIREITOS DA POPULAÇÃO LGBTI+

direito ao trabalho

1 Introdução

A Justiça do Trabalho é especializada nos processos que tratam das relações de trabalho, conhecendo as principais queixas de violação de direitos que são feitas, inclusive contra pessoas LGBTQIA+. Essa justiça tem como pressuposto que a pessoa trabalhadora é a parte mais frágil nas relações de trabalho e, muitas vezes, demanda um ônus maior para a parte empregadora, especialmente no momento de produção de provas.

Ela é regida por uma legislação própria, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), uma espécie de reunião das normas legais que vão regular as relações de trabalho. A CLT está disponível para compra, ou mesmo em um simples acesso na internet. Via de regra, por ser uma justiça especializada, tem um trâmite mais rápido, mas isso depende muito da complexidade do caso.

2 Da proteção das pessoas trabalhadoras na legislação

O tratamento com equidade e o combate a todo tipo de discriminação no ambiente de trabalho é previsto em documentos emitidos por órgãos internacionais e na legislação brasileira vigente.

No cenário internacional:

a) A Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), na Opinião Consultiva OC 18/03, de 17 de setembro de 2003, série A, nº 18, parágrafo 87, conceitua igualdade e a relaciona ao respeito e à dignidade;

b) A Organização das Nações Unidas - ONU, no ano de 2013, editou uma Declaração Ministerial sobre a eliminação da violência e da discriminação em razão da orientação sexual e identidade de gênero;

c) A Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) conceituou discriminação, apontando seus malefícios no ambiente de trabalho.

No cenário nacional:

a) A Constituição Federal de 1988 elenca como fundamento da República (art. 1º) a dignidade da pessoa humana e como

objetivos da República (art. 3º) promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

b) A Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT em seu art. 5º proíbe distinção salarial em virtude de distinção sexual e em seu art. 461, reforça a proibição de qualquer discriminação salarial baseada em outros critérios, como sexo, nacionalidade ou idade;

c) A Lei 9.029, de 13 de Abril de 1995, por sua vez, proíbe genericamente a adoção de qualquer prática discriminatória para efeito de acesso à relação de emprego ou sua manutenção, seja por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil ou idade. Assim, dispensado o empregado em decorrência de discriminação, a lei assegura a sua readmissão, com o ressarcimento de todo o período de afastamento.

3 Vamos falar sobre LGBTfobia no ambiente de trabalho?

LGBTQIA+fobia é medo, aversão, repulsa ou qualquer sentimento negativo em relação a uma pessoa que não está inserida no padrão cisheteronormativo. Essa LGBTQIA+fobia pode se manifestar em atitudes discriminatórias, fazendo com que os ambientes de trabalho sejam espaços de reiterada

violência contra a população LGBTQIA+. Traduzindo em dados, a pesquisa “A Workplace Divided” (Um Local de Trabalho Dividido, em tradução livre), de 2018, da Human Rights Campaign Foundation, apresenta que:

75% das pessoas LGBTQIA+ esconderam pelo menos uma vez a sua orientação sexual ou identidade de gênero no trabalho;

46% das pessoas LGBTQIA+ nunca assumiram a sua orientação sexual no trabalho;

31% das pessoas LGBTQIA+ dizem que se sentiram infelizes ou deprimidas no trabalho;

20% das pessoas LGBTQIA+ já evitaram um evento especial em trabalho como almoço, happy hour ou uma festa de final de ano por se sentirem constrangidas devido à sua orientação sexual.

É importante destacar que **a população de travestis e transexuais não consegue sequer ter acesso a oportunidades e está praticamente fora do mercado de trabalho formal**. São pessoas majoritariamente privadas de direitos básicos, como acesso ao sistema de saúde e apoio no processo educacional, e que sequer conseguem garantir o convívio familiar. Segundo dados da Associação Nacional de Travestis e Transsexuais (ANTRA), 90% das pessoas trans estão em situação de rua e/ou de prostituição. Qual a saída para pensarmos um ambiente de

trabalho livre do preconceito? É preciso que tanto nos empregos na iniciativa privada quanto em órgãos públicos e as instituições assumam um compromisso social de combate à LGBTQIA+fobia que envolva, especialmente, a adoção de ações inclusivas e repressão incisiva de episódios de discriminação no ambiente de trabalho.

4 Compliance antidiscriminatório

Vale lembrar que atualmente se discute em nível mundial, especialmente no meio empresarial, o compliance (adequação e cumprimento da legislação) antidiscriminatório, que compreende programas de conformidade para orientar as empresas a desenvolver e executar um plano de trabalho que lhes ajude a conscientizar suas equipes sobre a responsabilidade individual e da organização no enfrentamento a todo tipo de discriminação. Isso acontece através de uma série normas e procedimentos ligados à governança corporativa, com o intuito de prevenir, detectar e remediar práticas discriminatórias, independente da natureza da ocorrência, criando, assim, um ambiente de harmonia que entende o quanto a presença da diversidade enriquece a convivência e influencia no produto final.

Para efetivar o compliance existem ferramentas importantes, como consultorias e pareceres sobre dúvidas nas previsões

legais de direitos; implementação de política antidiscriminatória formal em documentos oficiais; criação de vagas direcionadas a pessoas LGBTQIA+, especialmente trans; instauração de canais de denúncia com protocolos de processamento pré-definidos para punir assedio por LGBTQIA+fobia; auditorias, treinamentos para diversidade, cursos e palestras, valorizando inclusive datas de relevância para a luta das populações mais vulneráveis, aqui, especificamente, a população LGBTQIA+.

5 Conhecendo os tipos de assédio no ambiente de trabalho

ASSÉDIO MORAL pode ser configurado por um comportamento praticado no ambiente de trabalho que vise causar prejuízo à honra, à imagem e a integridade física ou psíquica de outra pessoa. São os casos em que acontecem constrangimentos, humilhações e desrespeitos. Pode ser reconhecida pela Justiça e ensejar reparação.

Exemplos: colocar apelidos vexatórios; utilizar tratamento desrespeitoso; fazer comentários invasivos ou falsos sobre a vida privada; impedir ou não dar condições para que a pessoa realize bem o seu trabalho; ridicularizar qualquer manifestação de opinião e estabelecer uma super vigilância abalando a credibilidade na pessoa e/ou sua auto confiança.

ASSÉDIO SEXUAL também será configurado por um comportamento abusivo no ambiente de trabalho, contudo necessita de uma conotação sexual associada, explícita ou implícita, independente de qual cargo ou sexo seja a pessoa assediadora.

Exemplos: condicionar promoção à prática de ato sexual; oferecer carona, ajuda ou qualquer tipo de favor em troca de sexo; piadas pejorativas referentes à sexualidade e/ou às vivências sexuais das pessoas; mostrar fotos de pessoas nuas com intuito de constrangimento; brincadeiras que reforçam estereótipos misóginos.

O assédio sexual também é crime, previsto no código penal:

> **Art. 216-A.** Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
>
> Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.
>
> Parágrafo único. (VETADO)
>
> § 2o A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS DOS ASSÉDIOS MORAL E/OU CONFIGURADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Falar de consequências de assédio é falar diretamente de prejuízos à saúde da pessoa trabalhadora e de repercussões em seu processo identitário, suas relações sociais e afetivas. Além disto, várias questões podem ser desenvolvidas ao longo do processo de superação de traumas, como depressão, ansiedade, esgotamento profissional, dependência química, insônia, dores musculares, pressão alta, oscilação significativa na estrutura corporal e redução da libido. Em casos de maior intensidade, os danos podem evoluir para uma incapacidade laborativa e até mesmo a morte, constituindo um risco invisível, mas real.

6 Passos para enfrentar o assédio:

a) Não permita que a pessoa assediadora continue constrangendo você. Procure estar sempre em lugares de visibilidade e segurança e diga não;

b) Compartilhe os incidentes com pessoas de confiança do seu trabalho e do seu convívio social. Peça ajuda e orientação;

c) Busque providências e apoio para denunciar nos seguintes lugares: Órgão Representativo de Classe ou Associação; Ministério do Trabalho e Emprego; Justiça do Trabalho e Delegacia Regional do Trabalho; Ministério Púbico do Trabalho.

d) Tome nota e junte prova das situações de assédio. Não esqueça datas, locais e ocasiões com detalhes e, sempre que puder, arquive provas, áudios, vídeos, testemunhas. Isso vai te ajudar em um processo judicial mais na frente;

Se você não é a vítima: acolha, apoie, testemunhe em seu favor, busque formas de ajudar a fazer o enfrentamento a estes abusos no ambiente de trabalho.

LGBTFOBIA É CRIME E, NO AMBIENTE DE TRABALHO, PODE ENSEJAR PUNIÇÃO AO AGRESSOR E INDENIZAÇÃO À PESSOA AGREDIDA – DENUNCIE!

Você tem alguns meios para fazer uma denúncia:

- Por telefone, pelo número do 158 (Central Alô Trabalho) – além de receber denúncias, presta orientações e tira dúvidas sobre a legislação trabalhista;
- Indo a uma Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (veja abaixo alguns dos endereços em Pernambuco. Ligue para o 158 para ver o local de atendimento mais próximo de você, caso sua cidade não esteja na lista);
- Entrando em contato com o Ministério Público do Trabalho (MPT) pelo canal para denúncias do órgão (https://www.prt6.mpt.mp.br/servicos/denuncias);
- Buscando o seu sindicato ou órgão de classe.

Endereços úteis:

Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Pernambuco
Endereço: Avenida Governador Agamenon Magalhães, nº 2000, Espinheiro - Recife – PE CEP: 52021-170
Telefone: (81) 3427-7900
Atendimento: de segunda a sexta-feira, das 8h às 17h

Gerências

Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Araripina
Endereço: AV. Perimetral Governador José Muniz Ramos, 100 - Alto da Boa Vista - CEP 56.280.000
Telefone: (87) 3427-7916
Atendimento: de segunda a sexta, das 8h às 17h.

Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Caruaru
Endereço: Rua Cônego Júlio Cabral, 157 - Maurício de Nassau - CEP: 55012-590
Telefones: (81) 3427-7970 / 3427-7967 / 3427-7965 / 3427-7968 / 3427-7971
Atendimento: de segunda a sexta, das 8h às 17h.

Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Garanhuns
Endereço: Av. Caruaru, 650 - Heliópolis- CEP: 55.290-000
Telefones: (87) 3427-7940 / 3427-7937
Atendimento: de segunda a sexta, das 8h às 17h.

Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Ipojuca
Endereço: Rua Coronel João de Souza Leão, nº 82 – Térreo - Centro Ipojuca – PE CEP 55590-970
Telefone: (81) 3427-7964
Atendimento: de segunda a sexta, das 7h às 14h.

Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Petrolina
Endereço: Rua São Vicente de Paula, nº 168 - Atrás da Banca - CEP: 56.308-050
Telefones: (87) 3427-7911 / 3427-7910 / 3427-7906
Atendimento: de segunda a sexta, das 8h às 17h.

Unidades do MPT em Pernambuco

Procuradoria Regional do Trabalho da 6ª Região (Sede/Recife)
Endereço: Rua Conselheiro Portela, 531,
Aflitos, 52020-041
Tel.: (81)2101-3200 Fax: (81)2101-3200

Procuradoria do Trabalho em Caruaru
Endereço: Rua Saldanha Marinho, 375,
Maurício de Nassau, 55012-740
Tel.: (81)3046-1700 Fax: (81)3046-1700

Procuradoria do Trabalho em Petrolina
Endereço: Av. Gilberto Freire, 120, Vila Mocó , 56306-355
Tel.: (87)3983-4800 Fax: (87)3983-4800

FONTES:

Opinião Consultiva OC 18/03, de 17 de setembro de 2003, série A, nº 18, parágrafo 87, Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH),

Declaração Ministerial sobre a eliminação da violência e da discriminação contra Indivíduos em razão da orientação sexual e identidade de gênero – ONU 2013

Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. Lei nº 9029 de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, D.O. de 17/04/1995, P. 5361. PIXMIDIA. Orgulho LGBT: Diversidade e inclusão no local de trabalho, publicado em 09/06/2020, disponível em: https://pixmidia.com.br/orgulho-lgbt-diversidade-inclusao/ Acesso em Jan/2021.

Conselho Nacional do Ministério Público Assédio moral e sexual: previna-se / Conselho Nacional do Ministério Público. – Brasília : CNMP, 2016.

REALIZAÇÃO:

Gestos

Soropositividade, Comunicação e Gênero

PARCERIA:

APOIO: