

representado por um sindicato, você deve verificar sempre as convenções e acordos coletivos, já que algumas categorias de trabalhadores LGBTQIA+ conquistam diversos direitos.

Temos inúmeros direitos que podem ser previstos nos acordos e convenções, como reconhecer direitos para os trabalhadores em união homoafetiva, cláusulas de combate à discriminação, ao preconceito e garantia de igualdade de salários e de oportunidades, inclusive na contratação, previsão de acesso à assistência médico-hospitalar e/ou outros auxílios.

Em 27 de março de 2008, foi criado o Coletivo de Trabalhadoras e Trabalhadores LGBT da CUT – na época, Coletivo de Diversidade Sexual –, para atuar no sentido de difundir e agregar mais sindicatos à luta para defesa e para o apoio dessa população no mundo do trabalho em todo território nacional. Em 2023 o Coletivo adotou oficialmente a sigla Coletivo LGBTQIA+, seguindo a mesma denominação do Conselho Nacional LGBTQIA+, inclusive por ser a sigla mais utilizada no Brasil. Ainda em 2023, a CUT criou a Secretaria Nacional de Políticas LGBTQIA+ para aumentar a capacidade de defesa e representação desses trabalhadores.

Sigla LGBTQIA+

Há grande debate sobre a inclusão, ou não, de diversas outras letras que surgem, referindo-se a características mais específicas de sexualidade ou de identidade de gênero. A sigla hoje mais utilizada é derivada de uma escolha política, que denota coletivos com pautas organizadas e que possuem demandas específicas. Para não excluir ninguém, é sempre bom lembrar que uma sopa de letrinhas nunca será capaz de traduzir as inúmeras formas de existir e resistir fora da norma binária, cisgênera e heterossexual.

Se você foi vítima de LGBTfobia, ou presenciou algum ato discriminatório contra uma pessoa LGBTQIA+, DENUNCIE:

- Verifique se as pessoas que presenciaram o ato de violência ou discriminação podem testemunhar.
- Anote nomes, endereços e telefones dessas pessoas.
- Sendo possível e preservada a sua segurança, grave em áudio e/ou vídeo, imprima ou fotografe elementos que considere relevantes para a comprovação do fato.
- Registre um Boletim de Ocorrência (BO) na Delegacia de Polícia mais próxima. É importante a vítima narrar os fatos com o maior detalhamento possível, indicando nome e endereço do agressor, assim como de testemunhas, além de mostrar gravações, imagens de câmeras, prints de conversas e outras provas do fato.
- A denúncia pode ser feita também pelo Disque 100, que funciona 24 horas, em todos os dias da semana, de forma gratuita.
- Se você se sentiu assediado ou discriminado no trabalho, no exercício de sua função, em suas relações sociais laborais ou até mesmo durante uma entrevista de emprego, é importante que o fato seja denunciado, para que empresas não mais cometam tais atitudes e sejam advertidas ou até mesmo punidas com relação a tais fatos. As denúncias podem ser feitas, por exemplo, no sindicato representativo daquela respectiva categoria de trabalhadores, Defensoria Pública, associação de proteção à população LGBTQIA+, advogado especializado, ou seja, onde se sentir mais confortável e confiante para denunciar!

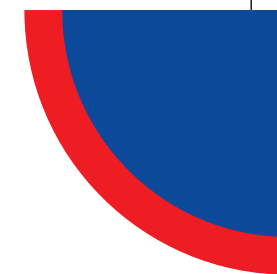


www.cut.org.br




cutbrasil

cut_brasil



Secretaria Nacional de Políticas LGBTQIA+



INCLUSÃO E DIREITOS LGBTQIA+ no mundo do trabalho¹

Anualmente, quando chega o mês de junho, o mundo se “transforma”, com a comemoração do Dia Internacional do Orgulho LGBTQIA+. Durante os dias de junho, redes sociais, programas de televisão e propagandas comerciais trazem mensagens de aceitação e de respeito, fazendo uso da bandeira do arco-íris para simbolizar a diversidade. Mas sabemos que a realidade é outra. Passado o mês de junho, a sociedade se esquece do arco-íris e a pauta de reivindicações da população LGBTQIA+ é deixada de lado.

A violência contra a população LGBTQIA+ sempre existiu, no entanto, ela foi por muito tempo silenciada.

A Constituição Federal define a igualdade entre os indivíduos e tem como objetivo promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Em 2019, o Superior Tribunal Federal (STF) reconheceu que a homofobia e a transfobia se equiparam ao crime de racismo, descrito na Lei nº 7.716/89, e que a prática de homicídio contra a comunidade LGBTQIA+, quando em razão dessa condição, é requisito para qualificação da conduta criminal por motivo torpe, nos moldes do art. 121, § 2, inciso I, do Código Penal Brasileiro, estabelecendo que o preconceito de racismo ultrapassa aspectos estritamente biológicos ou fenotípicos e alcança a negação da dignidade e da humanidade de grupos vulneráveis.

¹ Material baseado no conteúdo da CARTILHA INCLUSÃO E DIREITOS LGBTQIA+. Não se limite a levantar a bandeira do arco-íris durante o mês de junho. O conteúdo completo pode ser encontrado em <https://cdn.sinprodf.org.br/portal/uploads/2022/06/29190854/Cartilha-Inclusa%C%83o-e-Direitos-LGBTQIA.pdf>

Compreendemos identidade de gênero a profundamente sentida experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo o senso pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de gênero, inclusive vestimenta, modo de falar e maneirismos. (Princípios de Yogyakarta, 2006)²

Trabalho e vida

Encarar o mundo do trabalho e arrumar um bom emprego pode ser difícil até mesmo para os heterossexuais. Entretanto, para pessoas LGBTQIA+ o desafio é muito maior e muitas vezes impossível.

O mundo do trabalho se mostra avesso à diversidade. As mesmas empresas que levantam bandeiras em propaganda durante o mês de junho fecham suas portas para quem é LGBTQIA+.

Segundo dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra), hoje 90% de travestis, por não conseguirem nenhum outro emprego, estão em situação de prostituição compulsória, até mesmo aqueles que têm boas qualificações.

Todos os esforços precisam ser feitos para garantir às pessoas LGBTQIA+ não só o direito ao trabalho, mas um ambiente inclusivo, com respeito e liberdade, sem constrangimentos ou violências e sem barreiras à ascensão profissional. Nesse sentido, é fundamental promover a todas e todos o direito ao trabalho decente e que seja adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, igualdade, segurança e capaz de garantir vida digna.

² Princípios de Yogyakarta - documento sobre direitos humanos nas áreas de orientação sexual e identidade de gênero - da qual o Brasil é signatário desde 2006

A legislação trabalhista brasileira ainda não traz nenhuma legislação específica quanto aos empregados LGBTQIA+, devendo sempre ser aplicados princípios gerais de respeito à pessoa e à dignidade da pessoa humana a esses trabalhadores.

Não basta contratar uma pessoa LGBTQIA+ apenas para cumprir cotas. É necessário mudar a cultura das pessoas; promover debates e permitir que elas sejam inseridas e se sintam parte do grupo. É, portanto, necessário garantir que todas e todos tenham espaço nos ambientes de ensino e de trabalho, com efetiva igualdade de oportunidades.

“Toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero”. (Princípios de Yogyakarta, 2006)

Importância da participação nos sindicatos para garantir direitos das pessoas LGBTQIA+ no mundo do trabalho

As pressões do movimento sindical e da sociedade civil organizada têm levado mais empresas a repensar fórmulas de inclusão de pessoas LGBTQIA+ no mundo do trabalho. Práticas de discriminação e preconceito, antes aceitas com certa naturalidade, hoje têm sido questionadas e rejeitadas. Comportamento e situações que antes ficavam invisíveis ou eram ignorados agora exigem atenção, reflexão e respostas nítidas, além de interação entre patrões, trabalhadores e trabalhadoras que nem sempre é tranquila.

É importante também estar atentos e atentas aos direitos e garantias conquistados pelos sindicatos, em negociação coletiva. Sendo trabalhador e