

PROPOSTA DE CURSO PARA A ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL  
DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO



**PALESTRA “SER LGBTQIA+ dá trabalho?”**

**1. INTRODUÇÃO (JUSTIFICATIVA)**

As pessoas LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais, *queer*, intersexo, agênero e outras identidades) lamentavelmente são potenciais vítimas de graves violações de direitos humanos e diversas formas de abuso, discriminação, violência e exclusão, apenas por sua identidade ou orientação.

Ban Ki-moon, enquanto Secretário Geral da ONU, na Conferência de Oslo sobre Direitos Humanos, Orientação Sexual e Identidade de Gênero (2012), discursou condenando categoricamente todos os ataques contra minorias sexuais e pediu uma mudança de paradigma nas atitudes estatais e individuais:

‘Todos nós deveríamos nos indignar quando as pessoas sofrem discriminação, violência e até assassinatos – simplesmente por serem lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros. Todos nós deveríamos nos pronunciar quando alguém é detido e preso em função da pessoa que ama ou de sua aparência. Este é um dos grandes desafios de direitos humanos que foram negligenciados em nosso tempo. Nós precisamos corrigir esses erros. [...] Alguns se opõem a mudanças. Eles invocarão cultura, tradição ou religião para defender o status quo. Tais argumentos têm sido usados para tentar justificar a escravidão, o casamento infantil, o estupro marital e a mutilação da genitália feminina. Eu respeito cultura, tradição e religião – mas elas não podem jamais justificar a negação de direitos fundamentais.’

Pessoas LGBT historicamente enfrentam discriminação, preconceito, exclusão e violência em todos os âmbitos da sua existência. Tradições culturais e religiosidade ainda são utilizados como argumentos para a negação de direitos fundamentais em um número expressivo de países. Alguns, inclusive, criminalizam comportamentos que não sejam heteronormativos.

Na esfera internacional, a normativa de direitos humanos até o momento falhou em oferecer proteção às pessoas LGBT. No entanto, diversos mecanismos de direitos humanos da Organização das Nações Unidas (Órgãos, Tratados e Procedimentos Especiais afirmaram a obrigação dos Estados de proteger contra a discriminação baseada na orientação sexual e na identidade de gênero.

Os Princípios de Yogyakarta sobre a Aplicação da Legislação Internacional de Direitos Humanos em relação à Orientação Sexual e Identidade de Gênero reconhece que as pessoas que são vistas como pertencentes a este grupo são consideradas de subcategoria e estão em situação de particular vulnerabilidade, sob o risco de violações de direitos humanos e abusos, inclusive perante o sistema de justiça e em situações de privação de liberdade.

No acesso à educação e no mundo do trabalho não é diferente, e o estigma da diversidade sexual os afasta das oportunidades de trabalho decente.

Nos termos estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho, (OIT), o Trabalho Decente é um “trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”.

Governos, organizações da sociedade civil, movimentos sociais e sociedade em geral, precisam unir forças e focar na identificação de situações de estigma e discriminação contra a população LGBT<sup>1</sup>, principalmente no contexto laboral, bem como formas de superar essas iniquidades, por meio de ações de enfrentamento à homo-lesbo-transfobia no meio ambiente do trabalho, dirigidas tanto a empregadores quanto a trabalhadores.

Um trabalho decente é direito de todos os trabalhadores e trabalhadoras, bem como daqueles ou daquelas que estão em busca de trabalho, representando a garantia de uma atividade laboral em condições de liberdade, equidade, autonomia, segurança e dignidade humana, livre de assédio, discriminação e outras formas de tratamentos desrespeitosos.

Nessa perspectiva a palestra se propõe a refletir sobre a condição dos direitos humanos das pessoas LGBTQIAP+, sobre tudo no que se refere à sua inclusão no mercado de trabalho.

---

<sup>1</sup> Nessa proposta, utilizaremos essa nomenclatura para nos referir ao segmento.

História de lutas, movimentos sociais, desafios, avanços e perspectivas, serão abordados e analisados do âmbito geral para o particular, ou seja, em nível internacional, nacional, estadual e no município de Maceió.

De outra banda, os principais entraves, a visão das organizações do terceiro setor, a perspectiva de inclusão das empresas e dos profissionais de gestão de pessoas, dados e estatísticas, a normativa (internacional, nacional, estadual e municipal em Maceió), bem como decisões judiciais emblemáticas.

Datas significativas, nomenclaturas e conceitos também farão parte da palestra dialogada a que nos propomos.

E para um melhor entendimento e absorção da temática também trataremos de conceitos gerais como: direitos humanos, ações afirmativas, responsabilidade social, environmental, social and governance (ESG), *inclusion compliance*, assédio, discriminação e outras formas de tratamentos desrespeitosos no meio ambiente de trabalho, entre outros.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 GERAL**

Sensibilizar magistrados, servidores públicos diretos e terceirizados para a importância de respeitar os direitos humanos das pessoas LGBTQIA+, disseminando uma cultura de igualdade, segurança, diversidade, justiça e paz social.

### **2.2 ESPECÍFICO**

- Enfrentamento do preconceito e exclusão de pessoas LGBTQIAP+;
- Enfrentamento ao assédio moral e sexual, discriminação e outras formas de tratamentos desrespeitosos contra pessoas LGBTQIAP+;
- Respeito aos direitos humanos dessas pessoas;
- Melhoria do clima organizacional, relações humanas e meio ambiente de trabalho do TRT 19ª Região/AL com relação a temática;
- Melhoria do relacionamento e tratamento do público externo.