

PEQUENO MANUAL DE DIVERSIDADE



Política Nacional de Equidade
de Gênero, Raça e Diversidade



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procurador-Geral do Trabalho

Alberto Bastos Balazeiro

Vice-Procuradora-Geral do Trabalho

Maria Aparecida Gugel

Chefa de Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

Sandra Marlicy de Souza Faustino

Chefa de Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho

Ludmila Reis Brito Lopes

Comitê de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do MPT

Maria Aparecida Gugel – Coordenadora

Eliane Araque – Presidenta da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação - CAMSD

Ludmila Reis Brito Lopes – Chefa de Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho

Dickson Anseh Ribeiro Frempong – Diretor-Geral Adjunto

Izaías Dantas Freitas – Diretor de Gestão de Pessoas

Jocimar Nastari – Chefe da Assessoria de Comunicação Social da Procuradoria-Geral do Trabalho

Ana Cláudia Freire Camargo – Chefa da Assistência Psicossocial da Procuradoria-Geral do Trabalho

Brasília
Agosto/2020

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	4
I – ALGUMAS REFERÊNCIAS NORMATIVAS	6
Discriminação	7
Violência e Assédio Moral no Trabalho	7
Gênero	8
Raça	8
Pessoas com Deficiência	9
LGBTQI+	11
Indígenas	12
Pessoas Idosas	13
II – ALGUNS CONCEITOS E CONTEXTOS	14
Gênero	15
Raça	16
Pessoas com Deficiência	19
LGBTQI+	22
Indígenas	23
Pessoas Idosas	23

APRESENTAÇÃO

Os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil que estão no artigo 3º da Constituição da República norteiam todas as ações do Ministério Público do Trabalho (MPT) na construção de uma sociedade livre, justa e solidária, na garantia do desenvolvimento nacional na erradicação da pobreza e da marginalização, na redução das desigualdades sociais e regionais, e na promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Com os fundamentos, dentre outros, de cidadania, dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho, o Estado Brasileiro em todas as suas relações, inclusive internacionais, deve fazer prevalecer os direitos humanos e o repúdio ao racismo.

O MPT quando defende o Estado Democrático de Direito (artigo 127 caput da Constituição da República) necessariamente se ocupa em garantir a inclusão de diferentes grupos sociais nas relações de trabalho e age também para dar sentido à proibição de diferença de salários, exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, conforme consta do artigo 7º, inciso XXX da Constituição da República.

Essa mesma ação externa do MPT também deve se refletir internamente ao administrar e implementar a Política de Gestão de Pessoas, especialmente quanto à ação estruturante de igualdade de oportunidades, com visibilidade e respeito às diferenças.

Para que essa ação estruturante de igualdade de oportunidades tenha êxito e efetivamente ocorra o MPT, por meio da Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do MPT (Portaria PGT

nº 1220/2018, alterada pela Portaria nº 1796, de 27 de outubro de 2019), objetiva a valorização da diversidade de pessoas, a igualdade de oportunidades, a dignidade e a garantia dos direitos de servidores(as), membros(as). Assim, e considerando a necessidade de capacitação interna sobre a temática de gênero, raça e diversidade, o Comitê de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, responsável pela implementação da Política, lança o presente manual de diversidade que traz normativas e conceitos sobre os grupos abarcados pela Política de forma a construirmos juntas(os) uma cultura Institucional mais equânime, plural e humana.

Boa Leitura!

O Comitê

I ALGUMAS REFERÊNCIAS NORMATIVAS

Discriminação

A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabelece que toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade em matéria de emprego ou profissão é ato discriminatório (artigo 1º, “a”).

Violência e Assédio Moral no Trabalho

A Constituição da República tem como fundamento maior do Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana, citada expressamente no inciso III do seu artigo 1º. O artigo 5º, no inciso X, diz serem invioláveis a honra e a imagem das pessoas, assegurando-lhes o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. A Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 483, discrimina as situações em que é possível a rescisão indireta do contrato de trabalho, entre elas, quando o empregado for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo, quando forem exigidos serviços superiores às suas forças, contrários ao bem comum ou alheios ao contrato de trabalho ou, ainda, quando o empregador ou seus prepostos praticar(em) ato lesivo à honra e boa fama contra o trabalhador ou pessoas da família. São situações que, certamente, apontam para o assédio, abuso ou violência decorrente do trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou em junho/2019 a Convenção nº 190 sobre violência e assédio no mundo do trabalho, na qual reconhece que atos de violência e de assédio constituem violação aos direitos humanos, além de representarem uma ameaça para a igualdade de oportunidades, sendo inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho digno. Reconhece o direito de toda pessoa a um mundo do trabalho, seja este formal, informal, empreendedor ou autônomo, livre de assédio e violência, inclusive violência e assédio em razão de gênero.

No artigo 1º, afirma que ameaças e atos de violência e assédio constituem um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, que podem expressar-se de uma única vez ou de maneira repetida e que tenham por objeto, causem ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico.

Gênero

A Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) estabeleceu os objetivos de desenvolvimento sustentável, sendo que o Objetivo nº 5 é o de promover a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres.

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, ratificada pelo Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002, dispõe que “discriminação contra a mulher” é toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade de gênero, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil, entre outros.

No mesmo sentido, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (ou Convenção de Belém do Pará), promulgada pelo Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996, e a Declaração de Pequim, adotada pela 4ª Conferência sobre as Mulheres.

Raça

Em 2001, o Brasil foi um dos países participantes e signatários da 3ª Conferência Mundial Contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e a Intolerância Conexa em Durban, África do Sul (Conferência de Durban), pela

qual se reconheceu que o racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata ocorrem com base na raça, cor, descendência, origem nacional ou étnica e que as vítimas podem sofrer múltiplas ou agravadas formas de discriminação calcadas em outros aspectos correlatos como sexo, língua, religião, opinião política ou de qualquer outro tipo, origem social, propriedade, nascimento, entre outros.

Ainda, afirmou-se que a luta contra o racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata e todas as suas abomináveis formas e manifestações é uma questão de prioridade para a comunidade internacional.

O Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288 de 2010), em seu artigo 39, impõe expressamente ao poder público a promoção de ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive, mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas. Dispõe que a igualdade de oportunidades será lograda mediante a adoção de políticas e programas de formação profissional, de emprego e de geração de renda voltados para a população negra (§ 1º) e ações visando a promover a igualdade de oportunidades na esfera da administração pública far-se-ão por meio de normas estabelecidas em legislação específica e em seus regulamentos.

Pessoas com Deficiência

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) é norma de natureza constitucional e considera pessoas com deficiência como aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Decreto nº 6.949/2009).

A partir desse novo paradigma, a acessibilidade e a adaptação razoável passam a ser elementos preponderantes para que a pessoa com deficiência goze de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de oportunidade às demais pessoas.

Com essas premissas, quando se trata de relações de trabalho, além da obrigação das empresas com cem ou mais empregados contratarem trabalhadores e trabalhadoras com deficiência, conforme o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, devem também proporcionar ambientes de trabalho inclusivos, livres de barreiras físicas, arquitetônicas, de comunicação e informação e atitudinais.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI - Lei nº 13.146/2015), por sua vez, determina que se assegure e se promova, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais pelas pessoas com deficiência visando à sua inclusão social e cidadania. Dentre esses direitos, está a livre escolha do trabalho, com igual remuneração para atividade de igual valor, sem nenhuma restrição em qualquer das etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissionais e periódicos, permanência e promoção, reabilitação profissional e sem exigência de aptidão plena (artigo 34).

Permite, ainda, a contratação de trabalhador e trabalhadora com deficiência para o cumprimento da reserva de cargos para que sua habilitação profissional ocorra na própria empresa durante o contrato de trabalho por tempo determinado (artigo 36, § 6º).

O artigo 37 da LBI dispõe, também, sobre o emprego com apoio como forma de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, que deverá ocorrer por meio da colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, com atendimento das regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável do ambiente laboral.

LGBTQI+

Os Princípios de Yogyakarta (2007) tratam da aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero, apontando, em sua Introdução, que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos e que todos os direitos humanos são universais, interdependentes, indivisíveis e interrelacionados, sendo a orientação sexual e a identidade de gênero essenciais para a dignidade e humanidade de cada pessoa, não devendo ser motivo de discriminação ou abuso.

No Preâmbulo relembra que: todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos; cada pessoa tem o direito de desfrutar os direitos humanos sem distinção de qualquer tipo, tal como raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou outra opinião, origem nacional ou social, propriedade, nascimento ou outro status.

A partir dessa nova perspectiva, o Ministério Público do Trabalho, por meio da Portaria PGT nº 1036, de 1º de dezembro de 2015, assegura, em seu âmbito interno, que todas as pessoas travestis e transexuais, assim como todas aquelas cuja identificação civil não reflita adequadamente sua identidade de gênero, utilizem seu nome social.

Ainda não existe no Brasil legislação específica sobre o tema. No entanto, os dispositivos constitucionais, legais e convenções internacionais que tratam sobre todas as formas de discriminação são plenamente aplicáveis no âmbito interno.

Além disso, o Supremo Tribunal Federal, em recente decisão (Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26 e Mandado de Injunção nº 4.733), criminalizou a homofobia.

Indígenas

No que concerne à legislação sobre indígenas, destacam-se alguns direitos especiais (além de todos os demais aplicáveis a todo e qualquer brasileiro e estrangeiro residente) dispostos na Constituição da República, quais sejam: artigos 129, V (defesa pelo Ministério Público); 210, § 2º (ensino da língua e dos processos próprios de aprendizagem); 215, § § 1º e 2º (proteção à cultura); 231 (direito à terra) e 232 (defesa dos seus direitos e interesses), além do artigo 67 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

A Convenção 169 da Organização Internacional do Trabalho, datada de 1989, que trata sobre populações indígenas e tribais, e que passou a valer no Brasil a partir de 2004 (Decreto nº 5.051, de 19 de abril de 2004). Diz respeito a uma “prevenção da discriminação” contra as populações indígenas e esclarece que o indígena precisa ser consultado sobre toda e qualquer ação que afetar suas comunidades, sendo essas escolhas prioritárias sobre outras, excetuada possível ilegalidade.

Acrescente-se, ainda, a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas, de 2007, da Organização das Nações Unidas (ONU), que reafirma os direitos individuais e coletivos dos indígenas, inclusive o de manutenção de seus conhecimentos ancestrais e de permanecerem com seu estilo de vida próprio, se assim quiserem, observando a legislação pátria de cada país.

Ressalte-se também a Declaração Americana sobre os Direitos dos Povos Indígenas de 2016, da OEA, a qual traz a preocupação com as injustiças históricas que essa população tem sofrido ao longo dos anos.

E, por fim, registre-se o Estatuto do Índio (Lei nº 6.001, de 19/12/73) e a Lei nº 9.394, de 1996, que particulariza direitos e deveres da atividade educacional em relação à população indígena.

Pessoas Idosas

A Constituição da República prevê o dever de amparo às pessoas idosas e proteção integral, devendo assegurar-lhes participação ativa na comunidade, defendendo-lhes a dignidade e bem-estar e o direito à vida (artigo 230).

O Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741, de 1 de outubro de 2003) trata sobre todos os direitos da pessoa idosa e prevê punições a quem os violar. Coloca a família, a comunidade, a sociedade e o Poder Público como responsáveis para a efetivação desses direitos, e considera-se idosa a pessoa a partir dos 60 (sessenta) anos de idade.

O Estatuto do idoso, a Política Nacional do Idoso (Lei n 8.842, de 4 janeiro de 1994) e a Convenção Interamericana sobre a proteção dos Direitos Humanos das Pessoas Idosas de 2015 (ainda não ratificada pelo Brasil) garantem a oportunidade de a pessoa idosa continuar contribuindo ativamente para o desenvolvimento da sociedade, inclusive no âmbito profissional, devendo-lhes ser garantidas oportunidades de profissionalização continuada, preparação para a aposentadoria. É vedada a discriminação e a fixação de idade máxima em concursos públicos (artigo 27 do Estatuto do Idoso).

II ALGUNS CONCEITOS E CONTEXTOS

Gênero

As mulheres lutam pela igualdade de oportunidades e tratamento. Por isso, têm o pleno direito, em uma sociedade democrática, de divulgar e propagar suas ideias e reivindicações. Foi assim que as mulheres adquiriram diversos direitos na sociedade, como o de estudar, votar, trabalhar e o de ser independente.

O machismo é um conjunto de atitudes, comportamentos e pensamentos que se baseiam na ideia de que os homens são superiores às mulheres. Essa crença pode levar a práticas discriminatórias e à violência de gênero em todas as esferas da sociedade, inclusive no trabalho.

Assim, o assédio sexual no trabalho e a violência doméstica são exemplos de práticas machistas reveladas na ideia de poder/dominação sobre a mulher. Neste sentido, é essencial interromper o ciclo de opressão oriundo do machismo.

A palavra misoginia, em sua origem grega, significa “ódio pela mulher”. É, portanto, o preconceito, aversão e ódio contra as mulheres, podendo-se dizer que é o machismo levado ao extremo, tanto nas ações como no discurso.

O conceito de patriarcado remete às chamadas sociedades patriarcais nas quais o pai teria o domínio e o poder sobre a família e, conseqüentemente, sobre a mulher e filhos.

A ausência de participação de mulheres em certas profissões e na política é consequência da sociedade patriarcal que, por meio da divisão sexual do trabalho, sempre atribuiu ao homem atividades produtivas e de valor social e, às mulheres, a área reprodutiva associada a cuidados e afazeres domésticos.

Ainda, a divisão sexual do trabalho, mais que uma forma de diferenciação da atividade profissional decorrente das relações sociais entre os sexos, é fator prioritário para a sobrevivência desta relação desigual, tendo como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, conseqüentemente, a apropriação, pelos homens, das funções com maior valor social agregado (políticos, religiosos, militares etc.).

Raça

É fato que convivemos em um sistema forte e silencioso de subordinação da população negra, principalmente no campo econômico (emprego formal e renda) e político (afastamento das esferas de poder).

O conceito de racismo institucional, cunhado por Stokeley Carmichael e Charles Hamilton (no final da década de 60, com ativistas americanos dos direitos civis conhecidos como Panteras Negras e Black Powers), consiste em um sistema de desigualdade baseado em questões raciais: “Quando terroristas brancos bombardeiam uma igreja negra e matam crianças negras, esse é um ato de racismo individual, amplamente deplorado pela maioria dos segmentos da sociedade. Mas quando, na mesma cidade – Birmingham, Alabama –, 500 bebês negros morrem a cada ano por falta de alimentação adequada, vestimenta, dormitório e facilidades médicas adequadas, e milhares, além desses, são destruídos ou fisicamente, emocionalmente ou intelectualmente mutilados por causa das condições de pobreza e discriminação na comunidade negra, isso se dá em função do racismo institucional”.

Posteriormente, surgiu o conceito de racismo estrutural que, na verdade, são conceitos correlatos, pois ambos abordam e identificam o racismo como um sistema social de desigualdades.

É chamado de racismo estrutural por estar impregnado na própria estrutura das relações sociais. Segundo Silvio de Almeida, em “O que é o racismo estrutural”, “há uma normalização do racismo na sociedade”; “o racismo, infelizmente, constitui padrão de normalidade nas relações sociais”. Trata-se, pois, da questão dos “papéis” da população negra (encarceramento em massa, desemprego altíssimo, a população mais pobre é negra) na (ou abaixo da) linha de pobreza, conforme indicadores sociais.

Importante destacar que tal realidade é ignorada pela população, uma vez que a desigualdade racial já está “naturalizada”. De tanto ver esse panorama, desde a primeira infância, perde-se a capacidade crítica sobre referida desigualdade, ocorrendo a internalização de que é “normal” que a população negra ocupe posições subalternas na sociedade.

Sobre o tema, é importante fazer a diferenciação entre discriminação positiva e negativa. A discriminação positiva é um tipo de discriminação legítima que tem como finalidade selecionar pessoas que estejam em situação de desvantagem, tratando-as desigualmente e favorecendo-as com alguma medida que as tornem menos desfavorecidas. A cota racial, por exemplo, é um caso clássico de discriminação positiva.

As ações afirmativas são políticas públicas implementadas pelo governo ou pela iniciativa privada com o objetivo de corrigir desigualdades, dentre as quais as raciais, presentes na sociedade e acumuladas ao longo de anos. Com efeito, uma ação afirmativa busca oferecer igualdade material de oportunidade a todos, sendo um caso clássico de discriminação positiva.

Existe previsão específica de ação afirmativa no ordenamento jurídico pátrio. O artigo 4º da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial), dispõe que “**a participação da po-**

pulação negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de: I - inclusão nas políticas públicas de desenvolvimento econômico e social e II - adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa, dentre outras”.

De acordo com referido diploma legal (artigo 39), cabe ao Poder Público promover ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive, mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.

O Supremo Tribunal Federal, por seu termo, julgou a constitucionalidade e a compatibilidade das ações afirmativas com o Princípio da Igualdade previsto nos artigos 5º, **caput** e 7º, XXX, da Constituição da República (ADPF nº 186 e ADC nº 41).

Em resumo, as ações afirmativas são essenciais para corrigir a distorção existente no mercado de trabalho, uma vez que a população negra, historicamente discriminada, não possui as mesmas oportunidades.

Assim, não há que se falar em “meritocracia” de forma irrestrita, tendo em vista que uma pessoa negra, seja pelo contexto do racismo estrutural existente na sociedade, seja em razão da falta de oportunidades iguais, não parte do mesmo patamar da população branca no momento de buscar uma oportunidade.

A despeito de todas as normas que garantem a igualdade material e a não discriminação, a realidade é bem diferente. Com efeito, consoante dados oficiais oriundos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) relativos ao terceiro trimestre de 2017, 54,9% da população brasileira é composta de pretos ou pardos. Por outro

lado, conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) divulgados em 17/11/2017, 63,7% dos desempregados são oriundos da população negra. Além disso, os dados da síntese de indicadores sociais, divulgados pelo IBGE em 15/12/2017, mostram que, entre os 10% mais pobres da população brasileira, quase 80% eram pretos ou pardos.

Pessoas com Deficiência

Nenhuma pessoa com deficiência pode ser considerada inapta a algum trabalho, profissão, serviço ou tarefa. A deficiência não é um obstáculo inerente à pessoa, mas uma interação entre a pessoa, as barreiras existentes e a sociedade em que está inserida em um dado momento. A deficiência não pode ser a causa determinante, portanto, de exclusão ou restrição a trabalho, nem empecilho à sua manutenção e ascensão ou mesmo causa de rescisão contratual.

A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência, internalizada com equivalência de emenda constitucional (Decreto nº 6.949, de 25/08/2009), bem como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI - Lei nº 13.146, de 06/07/2015), têm como objetivo proteger e garantir o gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais para todas as pessoas com deficiência, promovendo o respeito à sua dignidade.

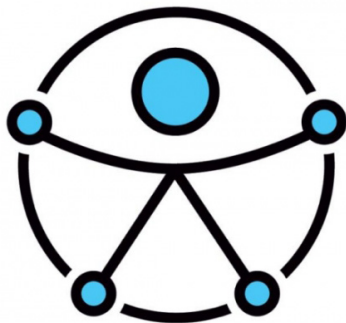
Ainda, existe previsão constitucional de adaptação dos edifícios de uso público (artigos 227, § 2º e 244) e, além disso, a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida se faz, sobretudo, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação.

Assim, a acessibilidade e a adaptação razoável são elementos preponderantes para que a pessoa com deficiência goze de todos seus direitos humanos e liberdades fundamentais.

A “discriminação por motivo de deficiência” significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades, com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro, abrangendo todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

Entenda-se por “adaptação razoável” as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com os demais, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais. Esclareça-se que a adaptação razoável é um plus e é aplicável a cada caso e segundo a necessidade de cada pessoa com deficiência, depois que todos os outros requisitos de acessibilidade tiverem sido implementados.

A concepção de “desenho universal”, estabelecida pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas, significa que todos os produtos, ambientes, programas e serviços devem ser concebidos para serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas sem necessidade de adaptação ou projeto específico cuja perspectiva, no Brasil, segundo a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, é de aplicação para todos os novos projetos.



Símbolo universal da Acessibilidade

A forma mais prática para tornar acessível um ambiente de trabalho é perguntar à pessoa com deficiência o que ela precisa; e, a partir das normas técnicas, tecnologias assistivas e retirada de barreiras físicas, arquitetônicas, de comunicação e informação e, principalmente as de atitudes, ter um ambiente acessível e inclusivo.



Símbolo de acessibilidade da norma 9050:2015 da ABNT

Por fim, a forma adequada para se dirigir e/ou referir a uma pessoa que tem deficiência é: pessoa com deficiência, pessoa que tem uma deficiência, pessoa cega, pessoa surda, pessoa que usa cadeira de rodas ou muletas, pessoa com deficiência intelectual, pessoa com deficiência mental, pessoa com transtorno autista. Jamais usar siglas ou palavras pejorativas.

LGBTQI+

A população LGBTQI+ enfrenta situação de violência, que aumenta a cada ano: a cada 19 horas uma pessoa LGBTQI+ é vítima da homotransfobia. Em 2000, foram registradas 130 mortes. Em 2016, 343 mortes. Em 2017 registraram-se 445 mortes. Ou seja, houve um aumento de 30% de homicídios em relação ao ano anterior. E em 2018, apenas de janeiro até agosto haviam sido constatadas 294 mortes .

Além da violência, a população LGBTQI+ está exposta, a situações desfavoráveis no trabalho em vista do preconceito e da discriminação, a saber: dificuldade de obtenção de empregos formais - especialmente no caso de travestis/ transexuais, seja em razão da pouca qualificação profissional, seja em virtude do preconceito; são, alvos de despedidas discriminatórias quando, por exemplo, sua orientação sexual ou identidade de gênero é descoberta e passam a ser perseguidos e/ou são dispensados; são alvos de assédio moral e sexual no trabalho em razão da maior vulnerabilidade; têm maior dificuldade de progressão na carreira.

É importante ressaltar que não se deve usar a expressão “opção sexual”. A orientação sexual está ligada, tão somente, à atração emocional, afetiva ou sexual em relação a pessoas do mesmo gênero, gênero diferente ou ambos os gêneros. É característica inerente à natureza de cada indivíduo.

Identidade de gênero, por sua vez, é a percepção individual de cada ser humano sobre seu próprio gênero, podendo ou não se identificar com o gênero biológico.

Significado da sigla LGBTQI+:

L – Lésbica

G – Gay

B – Bissexual

T – Trans

Q – Queer/Questionando

I – Intersexo

+ - Engloba outras características como “assexuado”, por exemplo.

A sigla é dividida em 2 partes: a primeira (LGB) diz respeito à orientação sexual; a segunda (TQI+) referência o gênero.

Bandeira Trans



Bandeira LGBT



Indígenas

Dois são os pontos que se destacam em relação à população indígena: o primeiro, refere-se a sua autonomia, ou seja, possui o direito de tomar suas próprias decisões; o segundo diz respeito à consulta e participação, pois o Estado não pode decidir sozinho sobre políticas públicas ou legislação que impactem na vida dos indígenas sem os escutar.

Pessoas Idosas

Partindo-se dos pressupostos de que a sociedade é formada por pessoas de todas as idades e de que os idosos devem ter

a oportunidade de continuar contribuindo ativamente para a sociedade, é direito da pessoa idosa, segundo o artigo 26 do Estatuto do Idoso, exercer atividade profissional em ambiente saudável e seguro, com especial atenção às condições físicas, intelectuais e psíquicas para o desenvolvimento do trabalho produtivo.

No local de trabalho, onde o trabalhador ou trabalhadora idosa exerce suas atividades, o empregador (a) é obrigado a realizar as devidas adaptações, livre de barreiras físicas e psicológicas, com o ambiente devidamente dimensionado nos aspectos ergonômicos, como também deve organizar o trabalho levando em conta normas adequadas para a produção, modo e conteúdo das tarefas a serem produzidas, tempo de duração, intervalo e descanso.

A Organização das Nações Unidas (ONU), no Plano de Ação Internacional para o Envelhecimento, desenvolvido em 2002, propõe trabalhar no sentido de alcançar, entre outros: o reconhecimento da capacidade produtiva de trabalhadores e trabalhadoras idosas, de maneira que possam continuar empregados (as) e promover a consciência de seu valor no mercado laboral, inclusive a consciência de suas próprias possibilidades; a eliminação dos obstáculos por razões de idade em todos os setores produtivos de trabalho formal, incentivando a contratação de pessoas idosas e impedindo o desmerecimento de trabalhadores (as) em fase de envelhecimento, dando-lhes condições de se reciclarem ou se requalificarem; o reconhecimento da obrigação de assistência dos (as) trabalhadores (as) mais jovens aos seus familiares idosos, incapazes ou doentes, permitindo-lhes afastamentos sem perda no salário; a concertação dos estereótipos preconceituosos em relação aos trabalhadores idosos (as) ou candidatos (as) idosos ao emprego, promovendo uma imagem realista sobre suas capacidades; o aumento dos percentuais de idosas no trabalho em respeito à lei de proteção à mulher trabalhadora; e a

preferência pelo (a) trabalhador (a) mais idoso para cargos de maior complexidade na empresa.



Política Nacional de Equidade
de Gênero, Raça e Diversidade