



SEMEANDO DIVERSIDADE

BAPTISTALUZ

Março de 2021

Prefácio

O **Guia Semeando Diversidade** é fruto de um trabalho de dois anos desenvolvido pela equipe de inovação do Baptista Luz Advogados que, através do investimento em pesquisa e análise de mercado, selecionou textos de diversos pesquisadores e profissionais inquietos com a presença de interseccionalidades e marcadores de diferença nos meios em que circulam. Portanto, estão aqui presentes debates sobre as condutas essenciais ao bom desenvolvimento – econômico e social - do empreendedor e desenvolvedor.

Neste compilado de reflexões e sugestões, espera-se que o leitor revise concepções tradicionalmente estabelecidas de comportamentos, em um diálogo amigável e empático.

Cabe ressaltar, por fim, que o trabalho de pesquisa e coleta de artigos perpassou a pandemia, o que dá maior validade e importância a esse dossiê na medida em que algumas fragilidades presentes nos relacionamentos interpessoais foi exposta, forçando ainda mais os debates aqui presentes. Talvez a alternativa para que as instituições saiam desta crise global fortalecidas seja visitar suas políticas internas, bem como inovar perspectivas de futuro analisando deficiências nas relações sociais e comerciais até então instituídos.

AUTORES

Ana Paula Braga

Marina Ruzzi

Giovanna Valentim

Julia de Moraes Almeida

Pamela M. de Marchi Gherini

Itali Collini

Nathalia Dutra

Carlos Henrique Lima

PROJETO GRÁFICO

Laura Klink

Martina Flores

DIREÇÃO DE CRIAÇÃO

Fabio Salmoni



ÍNDICE

INTRODUÇÃO	5
QUAL A IMPORTÂNCIA DE IGUALDADE DE GÊNERO NA SUA STARTUP?	9
MULHERES NO ECOSISTEMA DE STARTUPS	15
ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO	20
RELIGIÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO	29
DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO	43
MIGRANTES	53
COLABORADORES 60+ NO AMBIENTE DE TRABALHO	62
DIVERSIDADE CORPORAL	68
DIVERSIDADE RACIAL NO AMBIENTE CORPORATIVO	83

INTRODUÇÃO

Pamela Michelena De Marchi Gherini

Publicado em:
26/11/2018

- I. Por que promover uma cultura de diversidade e inclusão na sua startup?
- II. Por que isso é importante para uma empresa que está começando?
- III. Os benefícios de uma cultura de inclusão

I. Por que promover uma cultura de diversidade e inclusão na sua startup?

Diversidade: todo mundo já ouviu essa palavra no ambiente profissional, mas sabemos de fato as implicações de buscá-la? Os ganhos de adotar posturas de inclusão são meramente aparentes? Levando em conta estas questões, o Espaço Startup se propôs a criar uma série de artigos intitulada “Semeando Diversidade” para discutir a importância deste assunto no ecossistema de startups e refutando a ideia de que somente instituições grandes tem estrutura para criar uma cultura institucional inclusiva e diversa.

II. Por que isso é importante para uma empresa que está começando?

Assim como temos mais facilidade de aprender coisas quando ainda somos crianças, promover mudanças importantes em uma empresa é menos desafiador quando a estrutura ainda é enxuta, especialmente em fase nascente, com menos colaboradores e variáveis. Isso não quer dizer que seja impossível transformar a cultura institucional de uma organização maior (como muitas empresas têm feito), contudo, se os valores de uma instituição são reafirmados do início é mais fácil perpetuá-los de forma sustentável durante o seu crescimento.

Promover cultura de inclusão não requer grandes investimentos em treinamentos, comitês, ações de comunicação e assim por diante. Existem muitas formas de chegar ao mesmo objetivo. O empreendedor e/ou os administradores constatarem a importância dos vários benefícios decorrentes de adoção de políticas inclusivas é o primeiro passo para uma importante e grande transformação.



III.

Os benefícios de uma cultura de inclusão

Alguns benefícios de adotar uma cultura de diversidade são bastante intuitivos como enfrentamento de injustiças sociais promovidas por discriminação, captação dos melhores cérebros do mercado independente de onde venham, tornar o ambiente mais confortável e menos opressor para minorias, permitindo que a equipe seja formada por indivíduos de diferentes backgrounds e contribuindo de maneira criativa conforme suas experiências de vida.

Contudo, o que pouco se sabe é que vários estudos têm sido feitos demonstrando um vínculo entre desempenho financeiro e diversidade das equipes. Um destes estudos foi promovido pela McKinsey&Company em 2014 e 2017 e mostra que empresas com composição mais variada de gênero, étnica e cultural nas equipes e nos cargos de liderança possuem performance financeira superior às demais.¹

1. HUNT, Vivian; YEE, Lareina; PRINCE, Sara; DIXON-FYLE, Sundiatu. A diversidade como alavanca de performance. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/br/our-insights/delivering-through-diversity>>.

Além disso, pensando sob uma perspectiva jurídica bastante pragmática, uma composição verdadeiramente heterogênea com cultura de respeito à diversidade pode diminuir os riscos de processos por assédio moral e sexual, pois tais comportamentos passam a ser naturalmente entendidos como inadequados pelos colaboradores, que tenderão a agir de forma mais ética e respeitosa diante da diversidade.

Os recentes escândalos de assédio sexual em Hollywood e até em grandes empresas do ramo de tecnologia e games mostram que os impactos para a imagem e para as finanças da instituição podem ser devastadores. Assim, a melhor forma de se prevenir de tais riscos é adotando uma cultura interna com valores voltados para inclusão e aceitação.

Como diversidade é um tema amplo, o Espaço Startup lançará uma série sobre o tema, com o fim de cobrir variados tipos de diversidade, além de alertar sobre os riscos jurídicos inerentes às más práticas em cada caso. Os primeiros assuntos da série estão na lista abaixo, mas estamos sempre abertos a sugestões dos nossos leitores.

O primeiro tema da série será “diversidade e mulheres” e terá dois artigos abordando diferentes aspectos da promoção de um ambiente mais inclusivo para elas no trabalho, especificamente, dentro do ecossistema de startups. O primeiro artigo foi elaborado pelas convidadas Ana Paula Braga e Marina Ruzzi, sócias do escritório Braga e Ruzzi, especializado em Direito da Mulher e o segundo, por Itali Collini que é Operations Associate da aceleradora 500 Startups no Brasil.

QUAL A IMPORTÂNCIA DA IGUALDADE DE GÊNERO NA SUA STARTUP?

Ana Paula Braga
Marina Ruzzi

Publicado em:
04/12/2018

O primeiro artigo da série Semeando Diversidade traz convidadas especialistas em Direito da Mulher para explicar a importância de diversidade de gênero no ecossistema de startups.

A pauta da diversidade está em alta, e um dos assuntos que mais ganham destaque é, sem dúvidas, o da igualdade de gêneros. Quando se trata do tema relacionado às startups, é preciso saber que se importar com a igualdade entre homens e mulheres não é apenas uma questão de politicamente correto, ou de se adotar um selo de responsabilidade social. Vários estudos comprovam que a igualdade entre gêneros nas empresas traz inúmeros benefícios e evita litígios judiciais.

Antes de entender como o investimento em equidade pode aumentar as chances de sucesso de um negócio e diminuir seus riscos jurídicos, é preciso entender como ainda se configura nosso atual cenário empresarial e corporativo.

Situação das mulheres nas startups

Apesar da presença feminina no mercado de trabalho hoje já ser praticamente equiparada à masculina, ainda existe grande desigualdade. Quando o assunto é especificamente a presença de mulheres em startups, uma pesquisa¹ realizada com 35 empresas brasileiras constatou que o percentual feminino é ainda menor do que no mercado em geral: em média 25%, enquanto no geral a faixa é de 37%.

De acordo com o questionário respondido nessa pesquisa, aproximadamente 70% dos funcionários de startups são homens. As poucas mulheres dessas empresas são, em grande parte, responsáveis por áreas como comunicação e marketing, e minoria em desenvolvimento de sistemas ou liderança. Tal dado revela muito sobre como as mulheres ainda não obtêm papéis de destaque nesses espaços.

Países como Estados Unidos e Inglaterra perceberam que, ao diminuir os abismos de oportunidades, suas empresas se tornaram mais lucrativas, inovadoras e competitivas. Por isso, várias das principais líderes de mercado têm apostado em não só aumentar o número de mulheres em seus quadros, como também fazê-las permanecer, progredir e garantir uma real paridade.

1. RODRIGUES, Mariana. Mulheres em Startups – Levantamento feito com 35 empresas brasileiras. 2018. Disponível em: <<https://marianarodriguesconteudo.files.wordpress.com/2018/03/mulheres-em-startups.pdf>>. Acesso em: 31 out. 2018.

Benefícios da Igualdade de Gênero

01

Diversidade gera inovação e produtividade

Pessoas diferentes contribuem com visões diferenciadas, o que contribui para a inovação na tomada de decisões. Pesquisas apontam que a presença de mulheres na liderança contribui para soluções mais eficientes de problemas, já que elas são capazes de trazer perspectivas de acordo com suas experiências, que diferem das masculinas.

Mas para isso, é preciso abrir espaço e criar condições para que elas possam apresentar suas ideias. No estudo realizado com diversas startups brasileiras, as mulheres no ramo de tecnologia declararam que se sentem mais confortáveis de expressar suas ideias quando existem outras mulheres na equipe, e quando sentem que não serão discriminadas por conta de seu gênero.

A diversidade, por isso, aumenta a criatividade, enriquece as perspectivas da empresa e resulta em inovação e produtividade.

02

Startups com mais mulheres na liderança possuem maior lucratividade

Um estudo realizado pelo *The Boston Consulting Group (BCG)*² mostrou que, apesar de startups fundadas e lideradas por mulheres receberem menos investimentos, empresas fundadas e gerenciadas por mulheres têm maior receita. Segundo a pesquisa, apesar dessa disparidade na atração de investimentos – justificada, inclusive, pela falsa ideia de que mulheres não entenderiam de finanças – startups fundadas e co-fundadas por mulheres tiveram um desempenho melhor ao longo do tempo, gerando 10% a mais em receita acumulada ao longo de um período de cinco anos: US\$730.000 em comparação com US\$662.000.

03

Fortalecimento da marca

A responsabilidade social já vem sendo adotada por muitas empresas como um diferencial. Ao adotar políticas de igualdade, a companhia mostra seus valores à sociedade e fortalece sua imagem no mercado. Entre dois concorrentes, os clientes tendem a optar pela marca que mais se aproxima de valores politicamente corretos. Além disso, o compromisso com igualdade e diversidade vem sendo observado por parceiros comerciais e investidores, sendo considerado, muitas vezes, fator indispensável para a assinatura de contratos.

2. BIGARELLI, Barbara. Startups fundadas por mulheres faturam mais, mostra estudo. *Época*. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Empreendedorismo/noticia/2018/07/startups-fundadas-por-mulheres-faturam-mais-mostra-estudo.html>>. Acesso em: 31 out. 2018.

04

Diminuição de **riscos jurídicos**

Por fim, e não menos importante, adotar políticas de igualdade **diminui riscos jurídicos para as empresas.**

A legislação brasileira proíbe qualquer forma de discriminação, e nisso se incluem as discriminações por gênero. Atitudes discriminatórias são mais propensas em ambientes desiguais, e podem gerar a responsabilização jurídica das empresas nas esferas cível, trabalhista e até criminal. Podemos citar, como exemplos, a diferenciação salarial, a imposição de barreiras para a promoção de mulheres e o assédio sexual.

Em relação ao assédio sexual, especificamente, essa questão vem se tornando uma pauta cada vez mais levantada pelas mulheres e colocando empresas sob os holofotes nos tribunais e na opinião pública. Há cerca de um ano, o movimento #metoo vem denunciando esse tipo de prática que ainda é bem comum em nossa realidade.

Dados da Organização Internacional do Trabalho³ indicam que cerca de 52% das mulheres já sofreu assédio sexual no ambiente de trabalho e a jurisprudência das cortes nacionais vêm registrando aumento das demandas trabalhistas sobre essas questões, bem como as indenizações ofertadas para as vítimas.

Empresas condenadas por assédio sexual podem ter de pagar indenizações milionárias à vítima, além de terem sua imagem manchada no mercado – talvez até de maneira irreversível.

Por isso, a criação de estruturas de promoção de igualdade e de combate ao assédio reduz não apenas a ocorrência desse tipo de prática, como também resguarda a empresa juridicamente de ações movidas por conta de episódios como esses.

E sempre vale lembrar: quanto maior o risco jurídico, maior o prejuízo financeiro e o dano à imagem da empresa.

3. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio Sexual no Trabalho – Perguntas e Respostas. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/238abdc3-4e2d-4d4a-a35e-b815c2b91c25/Cartilha+Assedio+Sexual+-+G-T+G%C3%AAnero.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IOyxSXs>. Acesso em: 31 out. 2018.

Conclusão

Não são poucos os motivos pelos quais as empresas e startups em geral devem se preocupar em garantir um ambiente com paridade entre homens e mulheres. O compromisso com a equidade, além de causar impactos positivos na sociedade, traz também inúmeros benefícios para as empresas, que se tornam mais lucrativas, competitivas, inovadoras e juridicamente seguras. Medidas como reestruturação interna, programas de carreira que levem em consideração as disparidades de gênero, canais de denúncia para violência sexual, palestras e treinamentos são medidas possíveis para garantir o bem-estar dos colaboradores e das colaboradoras e a segurança da empresa.

MULHERES NO ECOSSISTEMA DE STARTUPS

Itali Collini

Publicado em:
[13/12/2018](#)

O segundo artigo da série **Semeando Diversidade** traz uma convidada que pertence ao ecossistema de startups e fala como acelerar a inclusão de mulheres no setor.

Do trabalho assalariado ao empreendedorismo

De acordo com o BID (Banco Interamericano de Desenvolvimento), se nós conseguíssemos igualar a participação de homens e mulheres no mercado de trabalho da América Latina, o PIB regional aumentaria em 16%. Por outro lado, de acordo com a OIT (Organização Internacional do Trabalho), as mulheres são mais propensas a estarem desempregadas que os homens, na América Latina a taxa de desemprego masculina é de 6,8% enquanto que a feminina é de 9,5%.

Alguns fatores já bastante discutidos na academia, como discriminação, barreiras para conciliar a vida familiar e a falta de perspectiva de crescimento, ajudam a explicar o fato de que as mulheres deixam empresas. Porém muitas delas não estão fazendo isso para ficar em casa, mas sim para empreender.

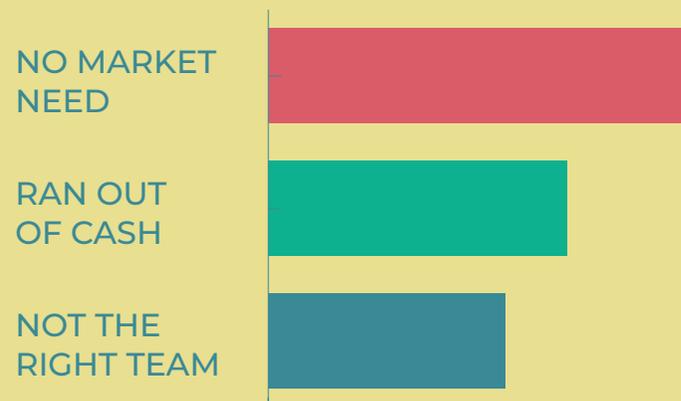
O GEM (Global Entrepreneurship Monitor) mostra as mulheres já eram responsáveis por 51,5% dos novos negócios criados no Brasil em 2016. Quando se olha para empresas mais antigas, com mais de 42 meses de existência, os homens representam 57,3% do total. Essa diferença na representação de mulheres em negócios novos e em empresas já estabelecidas aponta que a desigualdade de gênero no empreendedorismo pode não estar relacionada ao senso comum de que mulheres teriam menos ambição em ter uma empresa. Ao contrário, elas são ligeiramente maioria na criação de empresas. Porém algo acontece no meio do caminho que dificulta seus negócios estarem em pé 3,5 anos depois.

Desafios de ser fundadora de uma startup

Para desvendar esse fenômeno podemos começar pensando nos fatores importantes de fracasso para um empreendimento, de acordo com a CBInsights, que listou os 20 principais motivos para uma startup falir, os 3 primeiros são: não adequação do produto ao mercado, não ter dinheiro disponível em caixa e não ter a equipe certa.

Top 20 Reasons Startups Fail

(Fonte: CBInsights)



Em termos de adequação ao mercado e montar um bom time, como parte de uma organização que acelera e investe em startups no mundo todo, a 500 Startups, posso dizer que o caminho para acertar nesses pontos é tão árduo quanto menos mentores e rede de apoio o empreendedor tiver. Isso porque a jornada empreendedora vai tratar necessariamente de testar, errar, testar de novo, aprender e começar e ciclo novamente e o fato de ter mentores, seja em um programa de aceleração, seja como investidores anjo ou parceiros aliados do negócio, faz toda diferença. A Kauffman Foundation aponta que cerca de metade das mulheres empreendedoras têm dificuldades em encontrar mentores e isso compromete a rapidez do aprendizado.

Já em termos de caixa disponível, a Kauffman também mostra que as mulheres começam negócios com cerca de metade do capital se comparado com homens. A barreira aumenta quando olhamos para busca por capital de risco, isto é, investimento em estágios iniciais do negócio. No setor de Venture Capital, que inclui os fundos que investem em startups, a Fortune mostrou que apenas 2% do total foi investido em empresas lideradas por mulheres.

Algumas pesquisas estrangeiras que expliquei aqui mostram que há vieses conscientes e inconscientes que influenciam em como as empreendedoras são avaliadas, corroborando para que estereótipos influenciem na obtenção do financiamento. Em uma pesquisa sueca, por exemplo, as mulheres receberam, em média, apenas 25% do montante requerido, enquanto os homens receberam, em média, 52%.

Se os desafios são reais e consistentes, mas a velocidade em que estamos ocupando espaços ainda é baixa e levariam muitos anos para atingirmos equidade de oportunidades em todos os âmbitos do empreender, o que podemos fazer para acelerar esse ritmo e construir aliados que entendam nossas necessidades específicas?

Como acelerar a inclusão de mulheres no setor

Motivos para falar de diversidade de gênero no ecossistema de startups não faltam, além da própria busca por equidade, a First Round, VC focado em investimento semente, mostra que os investimentos do seu portfólio em startups com pelo menos uma fundadora performaram 63% melhor do que os investimentos em equipes exclusivamente masculinas.

Ao olhar com atenção para os desafios da mulher chegamos à conclusão de que deixar a cargo do status quo, isto é, deixar que as coisas caminhem como sempre caminharam não é uma opção se quisermos que mulheres desenvolvam todo seu potencial e ainda tragam retorno para os investidores e para a sociedade, por isso precisamos:

- Apoiar aceleradoras para desenvolver o empreendedorismo feminino em estágios iniciais, como por exemplo a B2Mamy, aceleradora que já impactou diretamente mais de 2 mil mulheres, formando uma rede entre empreendedoras, mentoras e empresas
- Ajudar a desconstruir vieses de seleção, buscando maneiras pró ativas de aumentar o pipeline de fundadoras para que fundos de investimento avaliem seus negócios
- Construir espaços inclusivos nas aceleradoras, como por exemplo ter uma sala de amamentação ou uma sala família, e conscientizar as pessoas, como a 500 Startups faz nos EUA
- Entender e investir em fundos com recorte de gênero, como o Female Founders Fund, que investe em empresas iniciantes e lideradas por mulheres
- Convidar mais mulheres para eventos do ecossistema, não é difícil encontrar painéis apenas com homens e essa falta de diversidade nos eventos contribui para a manutenção de poucos modelos em que as empreendedoras possam se inspirar
- Intervir quando presenciar atitudes que possam estar reproduzindo um estereótipo negativo sobre as mulheres e convidar para o diálogo, juntos e conscientes das desigualdades temos um maior potencial de impacto positivo no ecossistema!

ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO

Pamela Michelena De Marchi Gherini

Giovanna Valentim

Publicado em:

26/11/2018

Infelizmente, não é novidade que o Brasil se destaca quando o assunto é violência contra pessoas LGBTI+¹, fato que acaba repercutindo no mercado de trabalho, no qual várias destas pessoas sofrem discriminação em função de orientação sexual e identidade de gênero².

Esse problema pode ser exemplificado por meio de casos de travestis e transexuais que muitas vezes são impedidas de acessarem determinadas vagas em função de preconceito, mesmo que sejam qualificadas e que para isso tenham enfrentado severas barreiras³ para a obtenção de formação acadêmica.⁴

O nosso quarto artigo da série “Semeando Diversidade” analisará a importância da promoção de diversidade de orientação sexual e de identidade de gênero no ecossistema de startups brasileiro e algumas discussões inerentes à inclusão.

1. Esta sigla é utilizada para unificar a referência a pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgênero, travestis, transexuais, intersexo e outros (representado pelo símbolo “+”). Existem diversas variações da sigla como LGBT, LGBTQI+ e assim por diante.

2. GRUPO GAY DA BAHIA. Pessoas LGBT mortas no Brasil: Relatório 2017, 2017. Disponível em: <<https://homofobiamata.files.wordpress.com/2017/12/relatorio-2081.pdf>>. Acesso em 15/01/2019.

3. HANNA, Wellington; CUNHA, Thaís. Discriminação rouba de transexuais o direito ao estado. Correio Braziliense. 2018. Disponível em <<http://especiais.correiobraziliense.com.br/violencia-e-discriminacao-roubam-de-transexuais-o-direito-ao-estado>>. Acesado em 15/01/2019.

Introdução e Terminologia

Acreditamos que um importante ponto de partida seja: não basta uma organização se compreender como tolerante e respeitosa a diferenças, ela precisa ser abertamente anti-homofóbica e anti-transfóbica. Muitas empresas se apresentam como espaços de acolhimento quando na verdade isso não faz parte da cultura institucional. Se o posicionamento interno da empresa for claramente intolerante a discriminação, os colaboradores estarão informados que atos como esses serão repreendidos. Contudo, antes de entrarmos mais detalhadamente em como promover um ambiente mais tolerante e inclusivo é importante falarmos sobre a terminologia. Muitas pessoas confundem o que é orientação sexual e identidade de gênero, o que por si só já pode ser um problema.

Quando estamos falando sobre orientação sexual o que está em voga é a forma que determinado indivíduo se relaciona com outro⁵. Enquanto que identidade de gênero faz parte da identidade daquele indivíduo e como este se entende como pessoa. Quando a identidade de gênero não coincide com o marcador de gênero⁶

atribuído no momento do nascimento estamos diante de diversas possibilidades como pessoas transgênero, transexuais, travestis, não binárias e assim por diante. Entender que identidade de gênero é algo diverso de orientação sexual implica em, por exemplo, compreender que uma pessoa homossexual não necessariamente se identifica com o gênero oposto ao que lhe foi atribuído ao nascimento e vice versa. Sugerir isso ou fazer brincadeiras a este respeito não só demonstram ignorância como também desrespeito.

⁴ Várias estudiosas de gênero como Jaqueline de Jesus (professora de psicologia social do Instituto Federal do Rio de Janeiro) e Maria Clara Araújo dos Passos (da Universidade Federal de Pernambuco) utilizam o termo “expulsão escolar” ao invés de “evasão escolar” para o fenômeno que pessoas trans em geral enfrentam ao tentarem concluir os estudos. Muitas são impedidas de frequentarem as escolas mesmo em idade infantil e adolescente em razão de bullying e outros tipos de violência motivados por preconceito. Isso impede estas pessoas de acessarem trabalhos formais sujeitando muitas a empregos com baixa remuneração. Outra consequência da expulsão escolar que ocorre em diversos casos é imposição da prostituição como única opção de subsistência. Este problema é tão grave e tão comum que a prefeitura de São Paulo criou um programa intitulado “Transcidadania” com o objetivo de auxiliar na permanência escolar da população trans como forma de melhora na qualidade de vida e garantia de direitos destas pessoas.

⁵ Exemplos de orientação sexual são homossexual, heterossexual, bissexual, pansexual e assim por diante.

⁶ A categoria “gênero” é uma dentre as categorias de marcadores sociais. Imposta ao indivíduo no momento de seu nascimento e registro, tem forte viés biológico, apesar de operar, também, nos processos de socialização. Ao contrário do que comumente se pensa, não há apenas dois gêneros – masculino e feminino: países como a Alemanha e a Austrália têm um gênero neutro, que possibilita o registro de pessoas intersexo sem obrigá-los a se adequar às expectativas binárias.

Para facilitar o entendimento, traremos exemplos hipotéticos. Uma mulher estava grávida e quando a criança nasceu a obstetra olhou para o bebê e identificou a presença de um pênis e com base nisso atestou o nascimento de um menino. Esta criança foi registrada e recebeu um nome masculino e cresceu sendo tratada desta forma, contudo, ao longo de seu desenvolvimento demonstrou sinais de que se identificava com o gênero feminino apesar de possuir características físicas socialmente relacionadas com o sexo masculino. Assim, passou pelo processo de transição (podendo ou não envolver hormônios e/ou cirurgias) apresentando-se para a sociedade como uma mulher trans. Esta mulher trans pode ser heterossexual (se relacionar com homens), pode ser lésbica (se relacionar com outras mulheres), pode ser bissexual (se relacionar tanto com homens e mulheres) e assim por diante.

7. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF reconhece a transgêneros possibilidade de alteração de registro civil sem mudança de sexo, 2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=371085>>. Acesso em: 14 de jan. de 2019.

Portanto, entender o que é identidade de gênero significa compreender que ao tratar com uma pessoa trans durante uma entrevista de emprego, por exemplo, é importante se atentar para o nome social daquele indivíduo e trata-lo pelo gênero com o qual a pessoa se identifica.

Conforme falaremos a seguir com mais detalhes, o Supremo Tribunal Federal, recentemente, em decisão histórica⁷, entendeu ser possível a retificação de nome e marcador de gênero diretamente no cartório, o que significa que algumas pessoas já possuem o nome social em sua documentação, contudo, em razão do custo ligado a este procedimento, muitas ainda não puderam fazê-lo. Isso significa que os documentos destas pessoas não refletem seu gênero nem nome corretamente, gerando desconforto e constrangimento em diversas ocasiões como no ambiente de trabalho, em consultas médicas, supermercados, escolas etc. Em caso de dúvida quanto a forma de tratar a pessoa (qual nome ou gênero) é válido perguntar de maneira educada.

A sexualidade e individualidade das pessoas não deve ser tema de dúvidas impertinentes ou de comentários. Da mesma forma que é irrelevante a vida íntima de um colega de trabalho heterossexual ou cis-gênero⁸ isso deve ser regra chave para criar um ambiente acolhedor ao público LGBTI+. Infelizmente, não é incomum escutarmos relatos de piadas, perguntas íntimas ou comentários inapropriados direcionados a esse grupo. Este tipo de comportamento não é apenas inapropriado como pode ser compreendido como assédio moral, ensejando processos trabalhistas contra a empresa ou até mesmo reparações cíveis por danos morais contra colegas de trabalho. Garantir um ambiente livre de discriminação faz parte da responsabilidade do empregador de zelar por um meio ambiente de trabalho saudável.

8. Cis-gênero é o indivíduo cuja identidade de gênero conforma com o gênero estabelecido no momento de seu nascimento, que, normalmente, é decorrente de seu sexo biológico. Por exemplo: homem cis é aquele que nasce com a genitália masculina e se identifica com o gênero masculino.

Benefícios da Diversidade de Gênero e de Orientação Sexual

9. MICHAELS III, Edward G. The war for talents, 1998. The McKinsey Quarterly, nº 3. Disponível em <http://www.executivesondemand.net/managementsourcing/images/stories/artigos_pdf/gestao/The_war_for_talent.pdf>. Acessado em 16/01/2019.

10. HUNT, Vivian; LAYTON, Dennis; PRINCE, Sara. Diversity Matters, 2015. Disponível em <<https://assets.mckinsey.com/~/-/media/857F440109AA4D13A-54D9C496D86ED58.ashx>>. Acessado em 16/01/2019.

A **diversidade de gênero e de orientação sexual** pode valorizar a criação e o desenvolvimento da empresa em diversos aspectos:

A acirrada competição pelo recrutamento de talentos já vem sendo discutida há pelo menos duas décadas. Em 1997, a consultoria McKinsey & Company publicou o relatório “The war for talent”, que concluiu que as empresas com melhores talentos têm melhores performances financeiras e, conseqüentemente, tornam-se mais competitivas no mercado⁹.

Apesar de o cenário não ter se alterado, hoje sabemos que há formas de alcançar talentos que podem fazer a diferença no corpo de colaboradores, potencializando o poder criativo do empreendimento. Um deles é expandir o pool de fontes de talentos, abrangendo profissionais de diversas origens, orientações sexuais e identidade de gênero.

A mesma empresa de consultoria, em relatório publicado em 2015¹⁰, indicou, ainda, que o processo de recrutamento de talentos diversos e de alto potencial é facilitado quando os gestores refletem a diversidade pretendida. Isso demonstra a importância da diversidade nas diversas instâncias hierárquicas de uma instituição.

02

Identificação com o público alvo

A diversidade enquanto política institucional de uma empresa também permite que ela possa se alinhar a segmentos heterogêneos de consumidores, expandindo o alcance de seus produtos e, portanto, seu lucro.

Esse alinhamento tem duas consequências relevantes. A primeira é o já mencionado alcance a públicos alvos que podem ser decisivos, seja por seu poder de compra, seja por sua representatividade no corpo total de consumidores¹¹. A segunda é a capacidade da empresa responder às transformações do mercado com maior rapidez e atender as necessidades de seus clientes de forma mais real e objetiva.¹²

Uma empresa relevante do setor de bebidas, por exemplo, desejando criar uma correspondência maior entre seus funcionários e o público pertencentes a grupos minoritários, estabeleceu que 38% dos novos contratados nos Estados Unidos fosse de alguma minoria.¹³

03

Pluralidade de soluções e inovações

Uma composição diversa do corpo de colaboradores das empresas gera um campo de interação e de troca de experiências muito rico. Dessa maneira, estão à disposição diferentes ferramentas para a resolução dos conflitos. Isso gera dissenso, indispensável para o crescimento e desenvolvimento de ideias criativas e inovadoras.¹⁴

11. Pink Money refere-se ao poder de compra da comunidade LGBTI+, que, em um cenário de expansão de seu movimento social e político, tem chamado a atenção de parte considerável do mercado.

12. HUNT, Vivian; LAYTON, Dennis; PRINCE, Sara. Diversity Matters, 2015. Disponível em: <<https://assets.mckinsey.com/~media/857F440109AA4D13A54D9C-496D86ED58.ashx>>. Acesso em: 11 jan. de 2019.

13. LIMA, Luciana. Número de profissionais trans cresceu quase 300% nos últimos anos, 2018. Revista Exame. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/os-transsexuais-chegaram-no-mundo-corporativo/>>. Acesso em: 10 de jan. de 2019.

14. HUNT, Vivian; LAYTON, Dennis; PRINCE, Sara. Diversity Matters, 2015. Disponível em: <<https://assets.mckinsey.com/~media/857F440109AA4D13A54D9C-496D86ED58.ashx>>. Acesso em: 11 jan. de 2019.

Diversidade Concreta

01

Garantia de direitos

O Brasil não conta com uma lei federal que tutele exclusivamente os direitos da população LGBTI+. No entanto, muitos estados e cidades têm leis próprias sobre a matéria, como São Paulo¹⁵, Minas Gerais¹⁶ e Bahia¹⁷. Ao todo, onze estados brasileiros e o Distrito Federal¹⁸ têm algum tipo de legislação em favor desse segmento, conforme pesquisa que realizamos nos sites das assembleias legislativas.

15. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO. Lei nº 10.948, de 05 de novembro de 2001, Dispõe sobre as penalidades a serem aplicadas à prática de discriminação em razão de orientação sexual e dá outras providências. São Paulo, SP, no. 2001. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2001/lei-10948-05.11.2001.html>>. Acesso em: 16 de jan. 2019.

16. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DE MINAS GERAIS. Lei estadual nº 14.170 de 15 de janeiro de 2002, Determina a imposição de sanções a pessoa jurídica por ato discriminatório praticado contra pessoa em virtude de sua orientação sexual. Belo Horizonte, MG, 2002. Disponível em: <http://www.mpgg.mp.br/portalweb/hp/41/docs/lei_14.170-2002.pdf>. Acesso em: 16 de jan, 2019.

17. CÂMARA MUNICIPAL DE SALVADOR. Lei nº 5275 de 09 de setembro de 1997, Institui penalidade à prática de discriminação, em razão de opção sexual e dá outras providências. Salvador, BA, 1997. Disponível em: <<https://cm-salvador.jusbrasil.com.br/legislacao/826023/lei-5275-97>>. Acesso em: 16 de jan. de 2019.

O Judiciário também garante e estende direitos a essa população, mesmo que ainda não tenham sido reconhecidos pelo Legislativo. É o caso do reconhecimento de união estável e de casamento homoafetivo¹⁹ para fins de dependência em benefícios previdenciários ou convênios médicos privados, resguardados, respectivamente, pela Portaria nº 513 de 09 de dezembro de 2010 e pela Súmula Normativa nº 12, de 4 de maio de 2010, da Agência Nacional de Saúde.

O respeito ao nome social é outro direito que não pode, em nenhuma hipótese, ser negado aos indivíduos que não se identificam com o gênero que lhes foi imposto no nascimento. Conforme já mencionamos, no início de 2018 foi julgado pelo Supremo Tribunal Federal a Ação Direta de Inconstitucionalidade 4275, entendendo ser possível a alteração do nome e do sexo por via administrativa, ou seja, diretamente em cartórios, sem necessidade de decisão judicial nem de apresentação de “provas” sobre a não conformidade com o gênero até então constate nos documentos²⁰. Isso, portanto, implica na necessidade de a empresa reconhecer tal identidade de gênero e criar um ambiente adequado para que a pessoa possa passar pela transição sem a preocupação de sofrer uma demissão motivada por preconceitos, além de se mostrar aberta à contratação de profissionais desse perfil.

19. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Dispõe sobre a habilitação, celebração de casamento civil, ou de conversão de união estável em casamento, entre pessoas de mesmo sexo, 2013. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2504>>. Acesso em: 14 de jan. de 2019.

20. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF reconhece a transgêneros possibilidade de alteração de registro civil sem mudança de sexo, 2018. Disponível em <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=371085>>. Acesso em: 16 de jan. de 2019.

02

Ambiente livre de assédio moral

O não cumprimento dos direitos acima indicados – e de muitos outros – pode configurar assédio moral no ambiente de trabalho, já que expõe o trabalhador a uma situação humilhante e constrangedora. Outra forma de tornar o ambiente de trabalho mais receptivo à população LGBTI+ é quebrando o padrão heteronormativo na institucionalidade da empresa. O uso da linguagem neutra nos formulários e nos registros e o respeito à auto identificação de gênero desde a entrevista de emprego são exemplos de condutas adequadas e coerentes.

Conclusão

Os benefícios da diversidade de gênero e de orientação sexual para uma empresa não podem ser ignorados. Contudo, não basta apenas a construção de um discurso representativo. É necessário criar oportunidades e apoiar medidas concretas para que a população LGBTI+ sinta-se segura e confortável dentro da empresa. A criação de normas de condutas que repudiem qualquer tipo de preconceito e de uma ouvidoria para apurar eventuais casos, o apoio a capacitações realizadas por funcionários LGBTI+, e a penalização de atitudes discriminatórias são maneiras possíveis de concretizar a escolha política de inclusão e respeito adotada pela empresa.

Além de ações internas, as empresas podem buscar parcerias com plataformas que desenvolvem trabalhos de formação e profissionalização da população em questão, que, como já mencionado, sofre com alto índice de expulsão escolar. Dentre muitas existentes, destacam-se o **Transcidadania**²¹, iniciativa da Prefeitura de São Paulo, e o **Transempregos**²².

A criação de uma cultura de respeito e inclusão é muito mais simples quando cultivada desde o início da história de uma empresa. Muitas empresas de grande porte vêm se adequando rapidamente a essas demandas, reforçando a importância da diversidade e os benefícios que ela traz.

21. Mais informações sobre o programa Transcidadania podem ser acessadas por meio do seguinte link: <https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/direitos_humanos/lgbt/programas_e_projetos/index.php?p=150965>. Acesso em 16 de jan. de 2019.

22. Mais informações sobre o Transempregos podem ser acessadas por meio do seguinte link <<https://www.transempregos.com.br/>>. Acesso em 16 de jan. de 2019.

RELIGIÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Pamela Michelena De Marchi Gherini

Publicado em:

20/02/2019

Muitos dos conflitos armados ocorrendo no mundo, ainda hoje, são motivados por questões religiosas. Se isso provoca impactos tão devastadores como guerras e genocídio, é de se esperar que em instâncias menores o assunto também gere controvérsias.

A Constituição do Brasil, em seu art. 5º, inciso VI, determina que é “inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias.” Se a norma principal do nosso ordenamento estipula que a liberdade religiosa deve configurar dentre os direitos fundamentais, é um indicativo de que este direito é muito relevante para a nossa sociedade.

Infelizmente, esse e outros dispositivos não previnem a enormidade de casos de discriminação com base em religião que ocorrem no Brasil. Algumas dessas demonstrações de intolerância escalam para lesões corporais, destruição de objetos sagrados e até homicídio. Apesar de haver preconceito em diversos ambientes, a discriminação no trabalho é bastante comum e é sobre isso que trataremos no artigo desta semana da série Semeando Diversidade.

Subnotificação¹

Um dos princípios que rege o direito do trabalho é o da hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador. Em outras palavras, o empregado possui menos recursos e estrutura do que o patrão, o que coloca este último em uma posição de maior poder na relação de trabalho. Por isso, o direito tenta equilibrar essa assimetria.

Os impactos da perda de um emprego podem ser devastadores para um colaborador, e isso impede muitas pessoas de se posicionarem frente a injustiças cometidas contra elas. O medo da represália faz com que muitos permaneçam calados, aturando violências que podem ser configuradas como crime (conforme discutiremos mais adiante). Portanto, colaboradores que sofrem preconceito, muitas vezes, não denunciam o fato, dificultando a busca por soluções². Existem casos em que pessoas desenvolvem doenças como depressão e ansiedade em decorrência da violência sofrida³.

1. Subnotificação é o fenômeno que ocorre quando vítimas não denunciam a violência que sofreram e, por isso, as autoridades não conseguem dimensionar ao certo o número de ocorrências.

2. Existem muitos casos em que os colaboradores não se sentem confortáveis de dividir, em ambiente profissional, a qual religião pertencem, por medo de preconceito.

3. Se comprovado, por perícia, que a doença de fato surgiu em razão da conduta de um colega de trabalho ou do próprio patrão, este poderá ter que indenizar a vítima por danos morais.

É obrigação da empresa zelar pelo meio ambiente de trabalho, o que implica em coibir práticas discriminatórias contra ou entre colaboradores. A convivência da empresa em relação às práticas opressoras entre colaboradores pode gerar responsabilização conjunta dela pelos danos, havendo jurisprudência neste sentido⁴.

Se os gestores criarem um ambiente de confiança em que os colaboradores se sintam confortáveis e abertos ao diálogo. Isso poderá ajudar não só na denúncia interna de casos de discriminação, como também na melhora do diálogo, evitando novos casos. Se a opressão estiver ocorrendo no local de trabalho, o empregador deve se posicionar. Vale ressaltar que a mera criação de canais de diálogo não resolve por si só os problemas, os encaminhamentos dados às denúncias são o passo mais importante. A subnotificação de violências com base em religião é uma questão que precisa ser superada e o empregador tem papel importante nisso.

4. ATOS DE VIOLÊNCIA FÍSICA E HUMILHAÇÃO PRATICADOS PELOS COLEGAS DE TRABALHO. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL CARACTERIZADO. OMISSÃO DO EMPREGADOR NA ADOÇÃO DE MEDIDAS PREVENTIVAS E REPRESSIVAS DA CONDUTA. RESPONSABILIDADE DA EMPRESA PELA INDENIZAÇÃO DOS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO TRABALHADOR – Reiterados e sistemáticos atos de violência física e de humilhação praticados por colegas no ambiente laboral de empresa aérea agridem de forma inadmissível a dignidade humana daquele que tem no trabalho a fonte de subsistência. Caracterização da figura do assédio moral horizontal. Plenamente ciente a empregadora da conduta e omissa quanto à adoção de medidas preventivas ou de punição dos agressores, deve ser responsabilizada pela indenização dos danos morais sofridos pelo assediado. Intelecção do previsto nas normas constantes dos arts. 5º, inciso X, da Carta de 1988 e 186 e 932, inciso III, do Código Civil e do contrato psicológico inerente ao pacto laboral, a ser arbitrada (...) (TRT-24 00256687020145240007, Relator: FRANCISCO DAS CHAGAS LIMA FILHO, 2ª TURMA, Data de Publicação: 08/08/2016).

Indenizações e Crimes

A Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (“Lei nº 7.716/1989”) versa sobre os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, etnia, religião ou procedência nacional. A depender do tipo penal praticado a sanção pode chegar à pena de reclusão. Na lei, existem crimes específicos para preconceito no ambiente de trabalho como negar emprego por preconceito ou até ofertar vagas com critérios discriminatórios (artigo 4º)⁵.

Vale mencionar que o Brasil ratificou a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (“OIT”), que traz uma definição de discriminação que se tornou base para legislações nacionais. Ela possui como finalidade a promoção da igualdade e eliminação de toda discriminação, em matéria de emprego e de ocupação, visando o desenvolvimento de políticas nacionais adequadas. Como a convenção foi ratificada pelo Brasil, os seus dispositivos são válidos no nosso ordenamento⁶.

5. “Art. 4º Negar ou obstar emprego em empresa privada.
Pena: reclusão de dois a cinco anos.

1º Incorre na mesma pena quem, por motivo de discriminação de raça ou de cor ou práticas resultantes do preconceito de descendência ou origem nacional ou étnica:
I – deixar de conceder os equipamentos necessários ao empregado em igualdade de condições com os demais trabalhadores;

II – impedir a ascensão funcional do empregado ou obstar outra forma de benefício profissional;

III – proporcionar ao empregado tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, especialmente quanto ao salário.

2º Ficar sujeito às penas de multa e de prestação de serviços à comunidade, incluindo atividades de promoção da igualdade racial, quem, em anúncios ou qualquer outra forma de recrutamento de trabalhadores, exigir aspectos de aparência próprios de raça ou etnia para emprego cujas atividades não justifiquem essas exigências.”

6. BARZOTTO, Luciane Cardoso (Coord.). Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre: Livro do Advogado, 2012.

Caso ocorra um episódio ou episódios reiterados de discriminação com base em religião (assim como nas outras hipóteses previstas pela lei) a empresa⁷ e a pessoa que realizou o ato discriminatório poderão ser responsabilizadas perante a justiça do trabalho por assédio moral, devendo indenizar a vítima por danos morais, a depender do caso⁸.

Além disso, a pessoa que agiu de forma preconceituosa, a depender da maneira que tiver agido⁹, poderá ser criminalmente processada conforme os dispositivos da Lei nº 7.716/1989. Isso significa que o processo trabalhista pode correr concomitantemente ao processo penal, conforme explica a Juíza Maria de Lourdes Leiria do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina em entrevista ao canal do próprio Tribunal¹⁰.

7. BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. "Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: (...) III – o empregador ou comitente, por seus empregados".

8. "Não existe uma lei específica para repressão e punição daqueles que praticam o assédio moral. No entanto, na Justiça do Trabalho a conduta de assédio moral, se caracterizada, gera indenização por danos morais e físicos. Na esfera trabalhista, o assédio moral praticado pelo empregador ou por qualquer de seus prepostos autoriza o empregado a deixar o emprego e a pleitear a rescisão indireta do contrato.

As práticas de assédio moral são geralmente enquadradas no artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que determina que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando, entre outros motivos, forem exigidos serviços superiores às suas forças, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato, ou ainda quando for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo ou ato lesivo da honra e boa fama. Já na Justiça criminal, conforme o caso, a conduta do agressor poderá caracterizar crimes contra a honra, como a difamação e injúria, contra a liberdade individual, em caso, por exemplo, de constrangimento ilegal ou ameaça." CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. CNJ Serviço: O que é assédio moral e o que fazer? 28 nov. 2016. Disponível em: < <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84036-cnj-servico-o-que-e-assedio-moral-e-o-que-fazer> >. Acesso em: 14 fev. 2019.

9. Nem todo ato de discriminação necessariamente configura crime. Contudo, se a conduta ocorrer conforme algum dos tipos penais previstos na Lei nº 7.716/1989, o autor poderá ser processado e até condenado criminalmente, com penas variando de serviços à comunidade até reclusão.

10. Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. Bloco 1/3 – JT – Discriminação no ambiente de trabalho. 19 jul. 2011. Disponível em: < <https://www.youtube.com/watch?v=xL1rpxTYwII> >. Acesso em: 14 fev. 2019.

Feriados religiosos não católicos

Não existe lei no Brasil que obrigue o empregador a aceitar que o trabalhador possa faltar em dias de feriados religiosos que não sejam feriados nacionais. A verdade é que grande parte dos feriados religiosos nacionais são cristãos e isso faz com que os devotos de todas as outras religiões folguem nos dias estabelecidos pelo Estado sem que, contudo, tenham garantido o direito de se dedicarem às suas datas religiosas que, por ventura, sejam celebradas em dias de trabalho.

Existem várias empresas que, reconhecendo a importância da liberdade religiosa, permitem a troca de datas de folga para que os colaboradores se dediquem à sua fé nos dias que a religião determina como sagrados. O que pode facilitar estas circunstâncias é que, de acordo com a Reforma Trabalhista, o empregador e o colaborador podem negociar folgas com base em banco de horas e compensação de jornada¹¹. Mesmo que o dispositivo não tenha sido incluído com esta finalidade específica, sua aplicação pode ser bastante útil nestes casos¹².

11. Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2o e 5o deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

5º O banco de horas de que trata o § 2o deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

12. É recomendável que o colaborador, no momento da contratação, comente com o empregador sobre as datas religiosas que precisa folgar para que isso possa ser acordado entre as partes desde o início do vínculo, evitando conflitos posteriores.

Uso de vestimentas religiosas no trabalho

Conforme explica Marcio Eduardo Senra Nogueira Pedrosa Moraes:

“Por sua vez, o princípio da liberdade religiosa se subdivide em: i) liberdade de crença; ii) liberdade de consciência e iii) liberdade de culto. O princípio da liberdade religiosa representa o direito que cada indivíduo tem de acreditar (de modo negativo ou positivo, ou seja, crer ou não crer), cultivar e pensar, manifestar sua liberdade de expressão em questões religiosas.

No caso concreto, a proibição do uso de roupas religiosas durante o horário de trabalho, o que está em causa é a própria identidade da pessoa, não somente uma opção pessoal. Ademais, a adesão à religião não pode ficar suspensa durante o horário de trabalho.”¹³

Isso significa que o direito de uso de vestimentas religiosas durante horário de trabalho (ex: solidéu¹⁴, hijab, saias longas, crucifixos etc.) decorreria do princípio da liberdade religiosa. Desconhecemos a existência de uma norma específica que confira ao trabalhador este direito específico, contudo é possível entender que ele existe em decorrência do princípio da liberdade religiosa.

13. MORAIS, Marcio Eduardo Senra Nogueira Pedrosa. Laicidade Estatal, Liberdade Religiosa e Reconhecimento: A Polêmica Sobre Proibição do Uso de Roupas Religiosas Durante o Horário de Trabalho. XXVI Encontro Nacional Do Conpedi Brasília – DF – Direitos E Garantias Fundamentais II. 2017. Disponível em: < <https://www.conpedi.org.br/publicacoes/roj0xn13/05cqt1vs/iHCq3Lhgpf7xUc2C.pdf> >. Acesso em: 15 fev. 2019.

14. Conhecido como kipá em hebraico.

O mesmo ocorre quando o uniforme determinado pelo empregador atenta contra a religião do colaborador que deve utilizá-lo. Nesses casos, também pode ser definida uma flexibilização da vestimenta para que os elementos que atentem contra a religião possam ser substituídos por outros.

A Agência de Saúde de Campo Grande foi processada por uma funcionária pública que alegava o direito de se abster do uso de vestimenta contrária às suas convicções religiosas, conforme era exigido pela Agência. Neste caso, a exigência era do uso de calça comprida para o cumprimento de sua rotina de trabalho. A medida cautelar garantiu que o não uso desta peça de roupa não gerasse sanção ou penalidade para a funcionário, solicitando também o valor de seus vencimentos no período em que não assinou o cartão de ponto, por ter sido impedida pela administração de realizar suas funções, pelo fato de vir trabalhar de saia. A 5ª Turma Cível da do Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul acatou o pedido da funcionária por unanimidade¹⁵.

15. Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul. Servidora tem o direito de não usar vestimenta contrária às suas convicções religiosas. 2009. Disponível em: <<https://tj-ms.jusbrasil.com.br/noticias/1614175/servidora-tem-o-direito-de-nao-usar-vestimenta-contraria-as-suas-conviccoes-religiosas>>. Acesso em: 15 fev. 2019.

Detalhes do dia a dia

Para auxiliar no convívio cotidiano, separamos algumas dicas importantes de convivência que podem evitar conflitos e promover um ambiente saudável e de respeito às mais diversas crenças:

16. Apesar de muitas das restrições alimentares estarem ligadas a alimentos de origem animal, existem religiões com outros tipos de restrições como ingestão de álcool, uso de determinados temperos ou até formas de preparo ou utensílios que podem ou não ser usados. Portanto, a sugestão de providenciar opções vegetarianas e veganas auxilia em vários casos, mas não na totalidade deles.

17. Alguns exemplos de religiões que possuem restrições alimentares são: Hinduísmo, Islamismo, Judaísmo, Adventismo, movimento Hare Krishna assim como várias outras.

18. "Literalmente significa 'próprio ou correto'. É o termo usado para descrever o alimento permitido de acordo com as leis alimentares judaicas. Os detalhes de kashrut (o conjunto de leis relativos a comidas e bebidas) são muito extensos." CERTIFICADO KOSHER. O Significado KOSHER. Disponível em: < <https://certificadokosher.com.br/kosher/> >. Acesso em: 14 fev. 2019.

01

Alimentação

Algumas religiões possuem restrições alimentares, por isso, ao organizar um evento da empresa, é recomendável oferecer opções que todos possam aproveitar. Ofertar opções vegetarianas ou veganas¹⁶ em um coffee break, por exemplo, pode ser um bom começo pois atendem às limitações de ingestão de carne que são comuns a várias religiões¹⁷. Isso demonstra respeito à cultura dos colaboradores e pode, inclusive, motivá-los por se sentirem acolhidos no ambiente profissional.

Outra dica relacionada a isso é não deixar de convidar colegas a determinados eventos por imaginar que eles não possam ir em função da religião. Por exemplo, se um grupo de pessoas resolve ir a uma churrascaria, mas sabem que um dos colegas é judeu (e que este segue uma dieta kosher¹⁸) o grupo não deve deixar de convidá-lo. Se a pessoa não se sentir confortável de ir ela pode recusar, mas pelo menos não se sentirá excluída do convívio. Esse tipo de conduta não pode ser imposta pelo empregador, mas há formas de incentivar comportamentos inclusivos por meio da cultura institucional.

02

Comportamentos

Existem algumas práticas ou comportamentos cotidianos específicos de cada religião e estes devem ser respeitados, mesmo que para o observador aquilo não faça sentido. Para facilitar a identificação de algumas dessas práticas daremos exemplos:

- **JUDEUS ORTODOXOS:** para alguns grupos de judeus ortodoxos os homens da religião não podem encostar em mulheres que não sejam de sua família. Da mesma forma, mulheres ortodoxas desta religião não podem encostar em homens que não sejam de sua família e, em alguns casos, também raspam a cabeça e/ou utilizam perucas, chapéus ou lenços para cobrir a cabeça. Não é incomum serem questionadas se estão doentes ou passando por algum tratamento e isso pode provocar constrangimentos desnecessários.

19. COSTA, Ana Paula Ribeiro Dala. Adoração Ritual a Deidades no Templo Hare Krishna em Curitiba. 2013. Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Sociais– Departamento de Antropologia, Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Paraná, Curitiba.

20. É importante tomar cuidado com generalizações quanto a quais religiões são entendidas como evangélicas, pois algumas não se entendem como tal. Em caso de dúvida, a melhor alternativa é perguntar.

- **MUÇULMANOS:** alguns praticantes desta religião fazem diversas orações por dia e podem precisar de um ambiente silencioso e privativo para isso, além de intervalos curtos.

Hare Krishnas: alguns seguidores de Hare Krishna têm restrições quanto ao uso de talheres para consumo de alimentos. Na religião, não se deve utilizar utensílios contaminados para o preparo nem para o consumo de alimentos¹⁹. Por isso, algumas pessoas optam por comer com as mãos ou trazem seus próprios talheres.

- **EVANGÉLICOS**²⁰: existem diferenças importantes entre as diversas igrejas evangélicas, contudo, algo comum em diversas delas é a proibição de ingestão de álcool e limitação na participação de alguns tipos de festas. Algumas determinam regras quanto ao uso de maquiagem, comprimento de saia e assim por diante. Há pessoas que relatam sofrer discriminação e julgamentos por adotarem este estilo de vida. O fato de um colaborador evangélico não comparecer a uma festa de final de ano, por exemplo, não pode ser objeto de brincadeiras ou de estranhamento. O seu não comparecimento deve ser tratado com a mesma naturalidade do que se fosse por qualquer outro motivo.

03

Respeito a objetos e símbolos

Existem crenças que dão importância a determinados objetos sagrados. A relação de cada religião com os objetos é diferente, por essa razão, é recomendável evitar encostar, manusear ou até mesmo utilizá-los como decoração. É muito comum, hoje em dia, vermos estátuas de divindades de religiões orientais como objetos decorativos em restaurantes, estúdios de yoga, academias, lojas de roupa etc. Para algumas culturas isso pode significar uma enorme falta de respeito. Essas condutas podem ser extremamente problemáticas, já que os símbolos são normalmente utilizados por indivíduos, sem vínculo com aquela cultura, para se beneficiar economicamente.

21. Em algumas culturas dos povos originários, o papel do pagé é de extrema importância, concentrando muito da sabedoria e fé daquele povo. Usar o cocar e fazer pintura facial como parte da “brincadeira de carnaval” é desconsiderar e desrespeitar culturas milenares, tratando estas como inferiores à sociedade ocidental, até porque, muitos ainda veem estas culturas como primitivas e isso, por si só, já é uma forma de discriminar. O diferente não é inferior e não deve ser visto como fantasia.

04

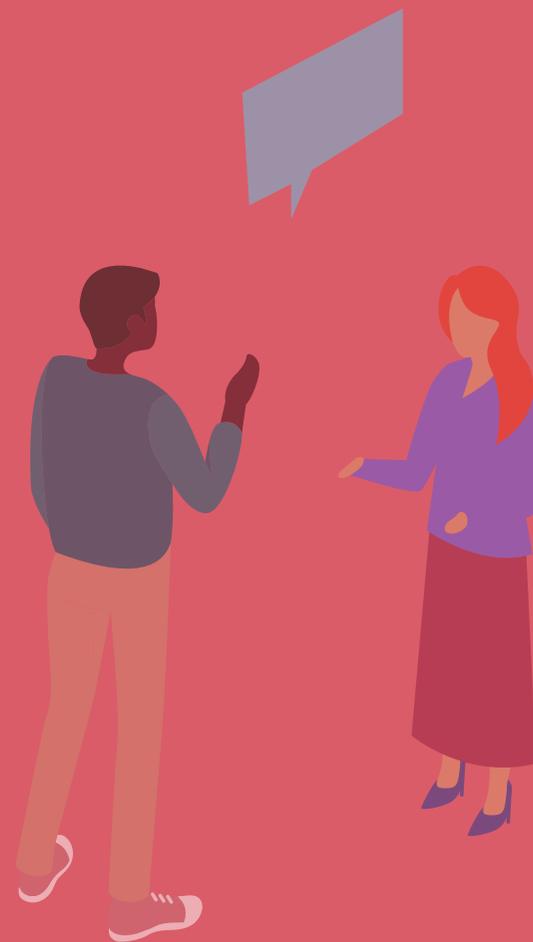
Vestimentas sagradas não são fantasias

Com a aproximação do carnaval é importante ressaltar que vestimentas sagradas ou outras roupas ligadas à prática de uma religião, não devem ser usadas nem entendidas como fantasia. Apesar de algumas pessoas replicarem estas roupas com boa intenção, isso pode ser bastante ofensivo para o devoto da religião. É muito comum encontrarmos “fantasias de índio”²¹, “fantasias de muçulmano”, “fantasias de freira”, “fantasias de padre”, “fantasia de Jesus” e assim por diante. Existem tantas outras fantasias interessantes que podem ser usadas, evitando aquelas que possam provocar desconforto ou ofensa a alguém.

05

Cuidado com o **vocabulário**

Piadas podem ser uma forma de externalização de preconceitos ocasionando problemas no ambiente de trabalho. Entendendo a religião como componente importante para muitas pessoas, ao falar sobre o assunto deve-se ter cuidado com a forma de abordar o tema. Alguns exemplos de abordagens infelizes são: chamar de “macumba” as práticas religiosas de religiões de matriz africana; fazer comentários que insinuem que muçulmanos são terroristas; falar de maneira irresponsável sobre o genocídio judeu durante a Segunda Guerra Mundial; se valer de estereótipos para descrever pessoas de uma mesma religião, dentre outros.



O caso das religiões de matriz africana

Optamos por fazer referência específica aos casos de discriminação contra religiões de matriz africana em função do número de casos de agressões direcionadas a esses grupos. Infelizmente, não é incomum a invasão e depreciação de espaços de candomblé ou de umbanda, por exemplo. Além disso, ocorrem muitos casos de agressões físicas e verbais contra praticantes destas religiões.

Dados compilados pela Comissão de Combate à Intolerância Religiosa do Rio de Janeiro mostram que mais de 70% de 1.014 casos de ofensas, abusos e atos violentos registrados no Estado entre 2012 e 2015 são contra praticantes de religiões de matrizes africanas²².

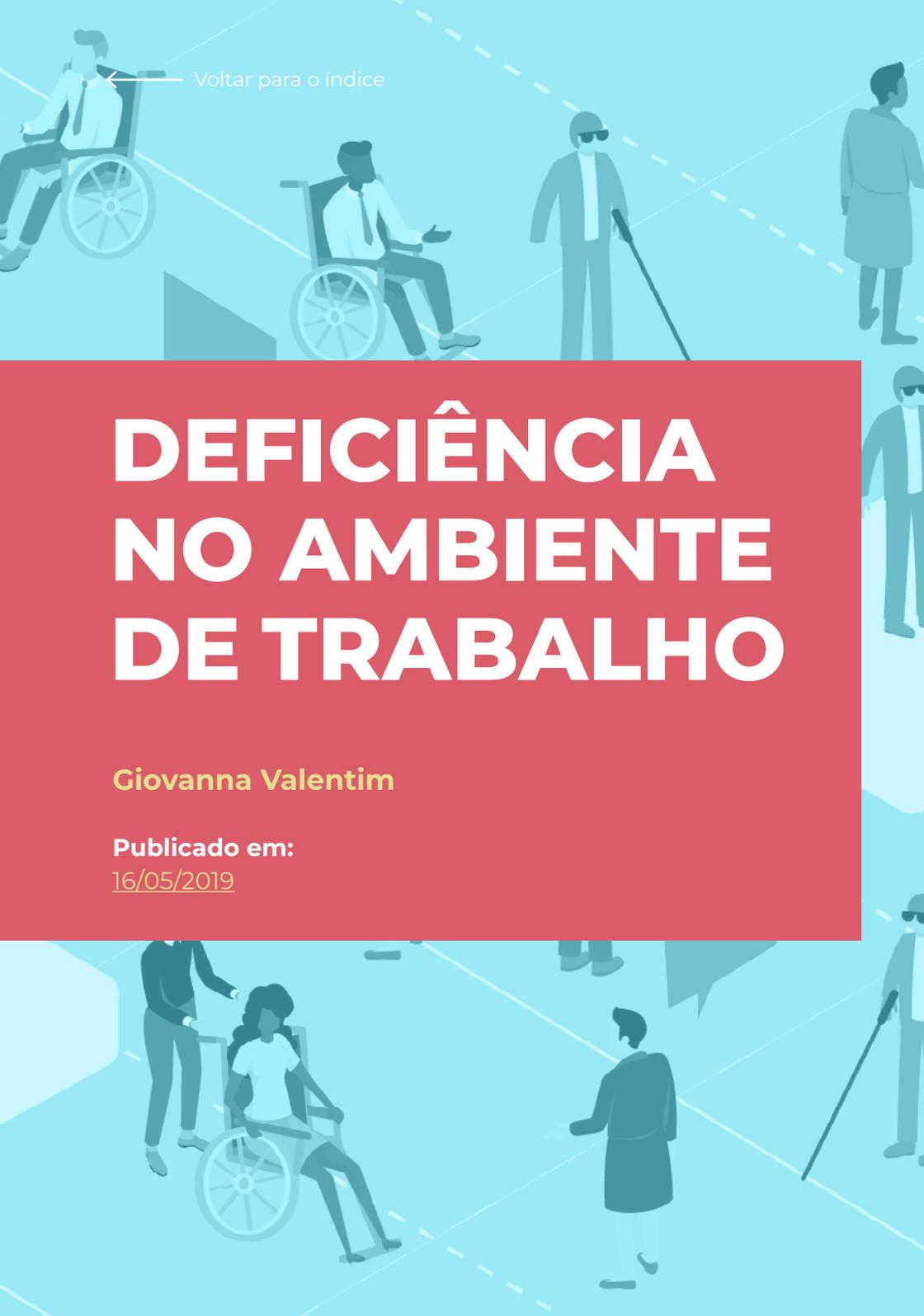
22. PUFF, Jefferson. Por que as religiões de matriz africana são o principal alvo de intolerância no Brasil?. BBC BRASIL. 21 jan. 2016. Disponível em: < https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2016/01/160120_intolerancia_religioes_africanas_jp_rm >. Acesso em: 15 fev. 2019.

Por esse e outros motivos, a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 conhecida como Estatuto da Igualdade Racial possui artigos específicos que visam garantir proteção ao exercício dos cultos religiosos de matriz africana (artigos 24, 25 e 26). O artigo 26 trata especificamente da responsabilidade do poder público de adotar medidas necessárias para “o combate à intolerância com as religiões de matrizes africanas e à discriminação de seus seguidores”.

É importante notar que o racismo faz parte de muitas destas demonstrações de intolerância e ódio, uma vez que estas práticas estão fortemente interligadas ao desenvolvimento da cultura negra no Brasil e a rejeição a estas religiões são consequência de um cenário ainda mais complexo de rejeição ético-racial carregada de heranças coloniais e escravocratas.

Conclusão

Conforme expusemos, para que haja respeito à liberdade e diversidade religiosa no ambiente de trabalho, diversas variáveis precisam ser observadas. O exercício da tolerância por parte de gestores e colaboradores auxilia na criação de um ambiente seguro e livre de opressão. Contudo, em casos de preconceito e discriminação existem dispositivos específicos do direito penal e do direito trabalhista que permitem a responsabilização dos agressores. A melhor forma de evitar que isso aconteça é criar diálogo, oferecer treinamentos, criar canais de denúncia, dentre outras alternativas que previnem e solucionam problemas sem que estes tenham que chegar ao judiciário.



DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Giovanna Valentim

Publicado em:

16/05/2019

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e na educação é um tema que está constantemente em evidência, seja no campo político ou no econômico. Apesar do contato frequente com o debate, nem sempre estamos suficientemente informados sobre os direitos assegurados por lei às pessoas com deficiência e podemos, até mesmo, ter dificuldade em conceituar “deficiência”. O objetivo do quinto artigo da série “Semeando Diversidade” é traçar um breve panorama das legislações brasileiras que dizem respeito às pessoas com deficiência e à sua efetiva integração ao mercado de trabalho, além das implicações que o descumprimento pode acarretar.

Como tratamos nos artigos anteriores, a adoção de políticas de inclusão logo no início da atividade de uma empresa contribui para que essas políticas sejam interiorizadas e institucionalizadas com maior facilidade, de forma a evitar que a aderência a pautas de equidade seja apenas uma roupagem para atrair o público. Quando há real comprometimento com o oferecimento de um ambiente diverso, isso se reflete tanto nos resultados quanto no engajamento dos próprios colaboradores, uma vez que há identificação entre eles e os valores da empresa da qual fazem parte¹.

Nesse sentido, como criar um ambiente apropriado para a integração efetiva de colaboradores com deficiência? Como garantir que terão as mesmas oportunidades de desenvolver seus talentos e funções que os demais colaboradores, independente do gênero, orientação sexual, raça, religião ou condição física?

Legislação brasileira e tratados internacionais

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência², da Organização das Nações Unidas, foi recepcionada pela legislação brasileira no ano de 2008 servindo como guia para a aprovação, em 2015, do Estatuto da Pessoa com Deficiência³. Esses dois diplomas formam a base do arcabouço jurídico que tutela os direitos e proteções legais voltadas às pessoas com deficiência, que, segundo o Censo de 2010 realizado pelo IBGE, representa 23,9%⁴ da população brasileira.

1. CHAMBERS, Elizabeth G.; FOULON, Mark; HANDFIELD-JONES, Helen; HANKIN, Steven M.;

2. BRASIL. Presidência da República, Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. 2012. Disponível em: <https://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convencao_pessoas_com_deficiencia.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2019.

3. BRASIL. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 30 abr. 2019.

4. Secretaria Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Aprovado o Estatuto da Pessoa com Deficiência/ Lei Brasileira da Inclusão. 10 de julho de 2015. Disponível em: <<https://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/noticias/aprovado-o-estatuto-da-pessoa-com-deficiencia-lei-brasileira-da-inclusao>>. Acesso em: 30 abr. 2019.

MAS COMO ESSAS PREVISÕES LEGAIS IMPACTAM A REALIDADE DE EMPRESAS E STARTUPS?

Tanto na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência quanto no Estatuto da Pessoa com Deficiência são dispostas regras a serem observadas pelos empregadores para transformar o ambiente de trabalho em um espaço adequado e inclusivo. Para começarmos a tratar do tema de maneira mais detalhada, é necessário compreender como essa legislação conceitua “pessoa com deficiência” e “deficiência”:

“Art. 2o Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.”⁵;

“Reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas,”⁶

5. Governo Federal. lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 30 abr. 2019.

6. BRASIL.Presidência da República, Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. 2012. Disponível em: <<https://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convencaopessoascomdeficiencia.pdf>>. Acesso em: 30 abr. 2019.

A partir desses conceitos é possível analisar com maior clareza as implicações da contratação (ou da não contratação) de deficientes, bem como a necessidade da adaptação razoável, um dever do empregador que trataremos mais adiante.

A Lei de Cotas⁷ já estabelecia, desde 1991, a obrigatoriedade de empresas com mais de 100 funcionários contratarem uma porcentagem equivalente de funcionários com deficiência:

ATÉ 200 EMPREGADOS	2%
DE 201 A 500	3%
DE 501 A 1.000	4%
DE 1.001 EM DIANTE	5%

7. Governo Federal. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 30 abr. 2019.

8. Secretaria Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência. O Mercado de Trabalho para as Pessoas com Deficiência | Censo 2010. Disponível em: <<https://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/node/767>>. Acesso em: 30 abr. 2019.

O Ministério Público do Trabalho é responsável por fiscalizar o cumprimento dessa previsão legal, podendo aplicar multas a quem descumpri-la.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência incluiu nessa lista as empresas que possuem entre 50 a 99 empregados, que passam a ter de contratar uma pessoa com deficiência. Apesar de muitas empresas em estágio nascente ainda não possuírem esta quantidade de empregados é importante terem esta regra em mente para quando crescerem. Ademais, a lei em questão é clara quanto à necessidade de o cálculo ser feito a partir do número de empregados, ou seja, de quem está registrado e tem Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada, não podendo entrar para essa conta, por exemplo, funcionários terceirizados ou estagiários.

Um argumento recorrente para o enfrentamento desse dispositivo legal é que não há deficientes com qualificação acadêmica e profissional suficientes para o preenchimento dessas vagas. No entanto, o levantamento de dados realizado pelo Censo de 2010 concluiu que o hiato entre brasileiros não deficientes e brasileiros deficientes com ensino superior completo é de apenas 3.7%⁸.

Além da obrigatoriedade de inclusão de deficientes no corpo da empresa, as leis indicam, também, medidas físicas e comportamentais que devem ser adotadas para que o ambiente se torne adequado e receptivo. É nesse ponto que se impõe o princípio da adaptação razoável, que consiste nas modificações e ajustes necessários que não acarretam em ônus desproporcional e que têm como objetivo assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais. Aplicado à realidade do mercado de trabalho, esse princípio resulta, por exemplo, na necessidade de o espaço físico contar com banheiros para deficientes, escadas e rampas com corrimões duplos e mesas adaptadas para cadeirantes, construídos de acordo com as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (“ABNT”).

Ainda, outras iniciativas não previstas em lei se mostram importantes para a concretização da acessibilidade: disponibilidade de intérpretes de LIBRAS, rotas internas e externas acessíveis, sinalização em braile, entre outras. A jurisprudência brasileira entende como incumbência do empregador garantir tais adaptações para que o profissional com deficiência possa desenvolver suas funções em paridade com os colegas não deficientes, imbuindo a ele não o dever de cumprir com o art. 93 da Lei de Cotas, mas também de garantir que os colaboradores recrutados por esse dispositivo permanecerão em seus cargos com qualidade.⁹



9. TRT-3 – RO: 00779201206903000 0000779-16.2012.5.03.0069, Relator: Convocado Lucas Vanucci Lins, Primeira Turma, Data de Publicação: 04/06/2014,03/06/2014. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 36. Boletim: Sim.)

Discriminação e assédio moral no ambiente de trabalho

A discriminação é um tema que não pode ser ignorado no debate sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A Lei Brasileira de Inclusão¹⁰ considera discriminação toda forma de restrição, distinção ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha por objetivo ou efeito impedir ou anular o reconhecimento das liberdades e direitos de pessoas com deficiência. No item anterior falamos sobre o conceito de adaptação razoável, cuja negativa consiste, também, em uma forma de discriminação.

Pessoas com deficiência têm plena capacidade civil. Isso significa que estão completamente aptas a realizar, sozinhas, atividades comuns do dia-a-dia, como emitir a Carteira de Trabalho e Previdência Social, assinar contratos, representar pessoas jurídicas etc. Além desses direitos ligados ao universo trabalhista, a plena capacidade civil resguarda os direitos sexuais e reprodutivos dessa população, assegurando que possam exercer, por exemplo, o direito à família e ao acesso a informações adequadas sobre planejamento familiar.

10. Governo Federal. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 30 abr. 2019.

A ofensa reiterada da dignidade de qualquer funcionário, infligindo a ele dano físico ou mental, consiste em assédio moral. Insultos, constrangimentos, exposição ao ridículo e toda prática que viole a intimidade e a privacidade dos funcionários com deficiência, em função de sua condição física ou mental, se reiterada pode ser assim enquadrada, ensejando, pelos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil Brasileiro, dano moral. A jurisprudência confirma esse entendimento, considerando que a discriminação contra deficientes físicos fere o princípio da igualdade, devendo ser erradicada para que haja plena garantia da cidadania, infligindo dano moral ao empregador discriminador com finalidade educativa, de forma que a postura ilícita não se repita e seja desencorajada¹¹. Ainda, entende que a discriminação desrespeita os direitos da personalidade e viola o princípio da dignidade humana por causar sofrimento, vexame, humilhação e constrangimentos a uma parcela da sociedade que a legislação tem se empenhado em garantir integração à sociedade através do trabalho¹².

Além dos danos morais, a Lei Brasileira de Inclusão prevê penalidades para infrações administrativas e criminais a seus dispositivos. Dentre elas, há a previsão de pena de até cinco anos de reclusão para quem praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência.¹³

11. TRT-5 – RECORD:

1109008220085050009 BA
0110900-82.2008.5.05.0009,
Relator: MARIA ADNA
AGUIAR, 5ª. TURMA, Data de
Publicação: DJ 05/04/2010

12. TRT 15ª – Nº 0001160-
30.2012.5.15.0153. RELATOR
DESEMBARGADOR DR. DA-
GOBERTO NISHINA – 2012.

13. Governo Federal. Lei nº
10.406, de 10 de janeiro de
2002. Institui o Código Civil.
Disponível em: <[http://www.
planalto.gov.br/ccivil_03/
leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)>. Aces-
so em: 30 abr. 2019.

Ergonomia e acessibilidade

A ergonomia é uma disciplina científica que relaciona as interações humanas e mecânicas com o objetivo principal de otimizar o sistema na qual elas estão inseridas¹⁴. Uma de suas práticas é a produção de estudos sobre aparelhos, formas de organização e gestão, entre outros pontos importantes para o funcionamento de atividades, para adaptá-los às necessidades, habilidades e limitações de seus participantes, que não necessariamente são deficientes.

Essa ciência está intimamente relacionada com a acessibilidade, definida por lei como a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos, transporte e outras tecnologias por pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, em paridade com pessoas sem deficiências¹⁵, já que permite a adequação do ambiente de trabalho, desde o próprio espaço até os instrumentos utilizados pelos profissional de forma efetiva e inteligente. A ABNT, inclusive, dispõe de inúmeras normas para a efetivação da acessibilidade no plano arquitetônico e funcional¹⁶.

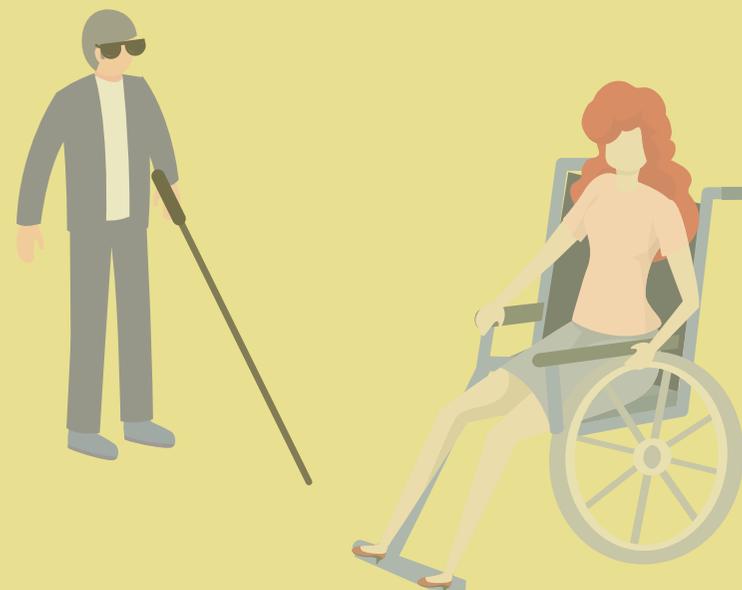
14. Associação Brasileira de Ergonomia. O que é ergonomia? Disponível em: <http://www.abergo.org.br/internas.php?pg=o_que_e_ergonomia>. Acesso em: 30 abr. 2019>.

15. Governo Federal. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 30 abr. 2019.

16. Secretaria Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Normas ABNT. Disponível em: <<https://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/normas-abnt>>. Acesso em: 30 abr. 2019>.

Aliada à preocupação em construir um ambiente inclusivo, que proporcione bem-estar e segurança para todos, a ergonomia desempenha um papel central na arquitetura acessível e no desenvolvimento de ferramentas de trabalho que sejam adequadas à cada indivíduo. Porém, não se pode entender a acessibilidade como um princípio que se aplica estritamente à atividade laboral, a convivência social no espaço de trabalho e as relações interpessoais devem compartilhar do mesmo comprometimento em criar um entorno confortável e equitativo.

Assim como no caso da Lei de Cotas, o Ministério Público também é responsável por fiscalizar se as empresas oferecem um ambiente acessível a seus empregados, podendo multá-las administrativamente em caso de descumprimento legal.



Conclusão

Em consonância com os artigos anteriores da série “Semeando Diversidade”, procuramos destacar as principais legislações e boas práticas para a construção de um ambiente de trabalho inclusivo e diverso.

A lei brasileira conta com instruções claras que podem ser seguidas por quem se compromete a integrar os mais diversos perfis em seu empreendimento e que não acarretam em ônus desnecessário para o empregador. Outras diretivas, como a adaptação razoável, também apontam um norte a ser seguido para o real engajamento em pautas que confirmam os Direitos Humanos e a cidadania para todos, sem distinções de raça, sexo, orientação sexual, gênero, religião ou condição física.

O exercício para a composição de um corpo de colaboradores diverso e altamente qualificado é constante, mas se torna muito mais fácil e gratificante quando se está aberto para receber profissionais de diferentes backgrounds.

MIGRANTES

Pamela Michelena De Marchi Gherini

Giovanna Valentim

Publicado em:

15/07/2019

Em 2018 o Brasil ficou em 5º lugar na pesquisa “Perigos da Percepção”¹, realizada pelo Instituto Ipsos, que avaliou a noção de realidade dos cidadãos sobre seus países, o que significa que os brasileiros são a quinta população com pior percepção sobre seu próprio país. Um dos fenômenos analisados foi a migração: enquanto os entrevistados acreditam que 30% da população brasileira é composta por migrantes, esse percentual, na verdade, corresponde a 0,4%.

É possível pensar, então, que, representando uma parcela tão pequena da população brasileira, todos os migrantes² tenham facilidade em se inserir em nossa comunidade. No entanto, isso também não corresponde à realidade, principalmente quando falamos sobre o mercado de trabalho. O post de hoje trará algumas informações e dicas de como atrair profissionais migrantes e de como tornar o ambiente de trabalho um espaço acolhedor e frutífero para esses talentos.

É importante lembrar que são diversos os motivos que levam pessoas a saírem de seus países de origem e buscarem oportunidades em outras localidades. É possível citar desde procura por uma colocação profissional melhor até guerra, desastres naturais, perseguição política/religiosa/sexual etc.

Por isso, a primeira reflexão acerca dessa população não deve ser com base em estereótipos já que estamos diante de um grupo heterogêneo, seja em relação a grau de escolaridade ou até características pessoais.

Desafios

Além dos desafios enfrentados habitualmente por quem está à procura de um emprego, alguns migrantes encontram a barreira linguística. Para aqueles que acabam de chegar ao país a comunicação costuma ser um grande problema, já que a falta do português impede que realizem atividades básicas e, até mesmo, que contatem os órgãos estatais responsáveis pelo acolhimento de estrangeiros.

Soma-se a esse obstáculo a burocracia, e quem empreende no Brasil sabe bem como ela pode ser exaustiva e fator decisivo para o sucesso de um projeto.

Dentre os trâmites burocráticos que os migrantes devem enfrentar, está a emissão de documentos brasileiros, visando regularizar sua permanência em território nacional. Em 2017, entrou em vigor a nova Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017 (“Lei de Migração”), que facilita a autorização de residência em muitos aspectos, mas não deixa de ser exigente, especialmente no que tange à apresentação de documentos do país de origem.³

1. IPSOS. Perigos da percepção 2018. 2019. Disponível em: <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/publication/documents/2019-01/perigos_da_percepcao_2018.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2019.

2. Utilizaremos a expressão “migrantes” para nos referirmos aos estrangeiros que residem no Brasil para que tenhamos em mente que todo imigrante é, também, um emigrante. Ou seja, aqueles chegam ao Brasil deixaram, muitas vezes por não terem outra opção, seu país de origem e a vida que lá haviam construído. A proposta ao adotarmos esse termo é desenvolvermos uma visão abrangente do que é o fluxo migratório e de como ele impacta a vida dessas pessoas. É uma escolha de vocabulário que vem sendo adotada por pessoas que trabalham e lidam com esta realidade, buscando uma visão mais adequada e humanizada do fenômeno de migração.

3. Como as condições de migração são muito diversas é importante lembrar que algumas pessoas não conseguem fazer este deslocamento tendo em mãos toda sua documentação. É o caso de alguns migrantes em razão de conflitos, perseguição e/ou desastres naturais.

A nova legislação prevê diferentes tipos de autorização de residência e de vistos para ingresso em território brasileiro, aumentando a chance do migrante se regularizar e poder, entre outras coisas, adentrar ao mercado de trabalho formal.

Outro desafio relatado é a dificuldade em realizar a revalidação do diploma de ensino superior. Segundo pesquisa realizada pelo Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (“ACNUR”)⁴, 49,7% dos refugiados no Brasil têm ensino médio, enquanto 34,4% deles têm ensino superior, níveis de escolaridade maiores que os da população brasileira. Entre os 487 refugiados entrevistados, apenas 14 deles conseguiram a revalidação do diploma⁵. É interessante demonstrar o quanto isso confronta o estereótipo comum de que migrantes são pessoas pouco qualificadas profissionalmente e que por isso, só ocupariam funções de baixa remuneração.

Sem o reconhecimento de seus estudos, muitos deles são obrigados a recorrer ao trabalho informal, normalmente fora de suas áreas de formação, tendo suas habilidades subaproveitadas, reforçando o preconceito que recai sobre esta população.

4. O Brasil é signatário da Convenção das Nações Unidas relativa ao Estatuto dos Refugiados, que foi formalmente adotada em 28 de julho de 1951 para resolver a situação dos refugiados após a Segunda Guerra Mundial. Para saber mais sobre a Convenção recepcionada pela legislação brasileira: <https://www.acnur.org/portugues/convencao-de-1951/>.

5. MANTOVANI, Flávia. Refugiados no Brasil têm grau de escolaridade acima da média do país, diz pesquisa. Folha de São Paulo. 30 maio 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mundo/2019/05/refugiados-no-brasil-tem-grau-de-escolaridade-acima-da-media-do-pais.shtml>. Acesso em: 10 jul. 2019.

Autorização de Residência x Refúgio⁶

A legislação brasileira diferencia os imigrantes dos refugiados. Os últimos são aqueles que pedem refúgio em país distinto do de sua nacionalidade por sofrerem perseguição política, religiosa ou étnica ou por estarem em estado de calamidade, causada por guerra, conflito ou desastres climáticos.

Em teoria, apenas quem estivesse nesta situação poderia solicitar refúgio. No entanto, como a análise do processos de refúgio é longa e no momento de seu requerimento o migrante recebe um protocolo que passa a valer como seu documento oficial, colocando-o na legalidade perante as autoridades brasileiras, muitos dos que chegam aqui são orientados a pedirem refúgio para que tenham ao menos um documento, mesmo sabendo que o refúgio será indeferido no futuro.⁷

Além do refúgio, os migrantes podem se regularizar através das hipóteses de autorização de residência, que constam no art. 30 da Lei de Migração, dentre elas, o trabalho. Nesse caso, se o migrante entrar em território brasileiro com visto de trabalho, poderá emitir seus documentos sem maiores complicações. Porém essa está longe de ser a realidade da maioria.

6. Apesar de ser menos comum, ainda existe a hipótese de asilo diplomático, porém não nos deteremos a explicar com detalhes, dada a sua raridade. Em linhas gerais, o asilo é um instituto das relações internacionais especificamente latino-americano e sua proteção só passa a valer após sua concessão, que é avaliada pelo Presidente da República. Caso seja deferido o pedido de asilo, o cidadão estará sob o abrigo do Estado brasileiro, com as garantias devidas. Para saber mais: <https://www.justica.gov.br/news/entenda-as-diferencas-entre-refugio-e-asilo>.

7. Existe uma dificuldade comum ligada ao fato deste protocolo ter um aspecto pouco oficial (normalmente ser uma folha sulfite com informações sobre aquele indivíduo). Isso, em tese, vale como documento pessoal até a decisão sobre o deferimento ou não do refúgio. Independentemente disso, trata-se de um documento válido que deve ser aceito.

Por isso, empresas comprometidas com a diversidade e com pautas humanitárias devem estar atentas a como auxiliar talentos estrangeiros que, por inúmeras circunstâncias, têm dificuldade de se regularizarem no Brasil.

Tendo o protocolo de refúgio e o CPF, o migrante pode requerer a carteira de trabalho e ser registrado como qualquer trabalhador brasileiro, não podendo, inclusive, haver qualquer tipo de discriminação salarial⁸, cuja prática pode ensejar multa de até 50% do valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social⁹. O mesmo vale para aqueles que já têm o Registro Nacional Migratório¹⁰ (“RNM” – o “RG” dos estrangeiros no Brasil). O formato desses documentos e sua numeração, que diferem dos documentos dos nativos, não deve ser um empecilho para que esses profissionais sejam registrados e recebam o mesmo tratamento digno no ambiente de trabalho.

8. Consolidação de Leis Trabalhistas. “Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.” (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

9. Consolidação das Leis Trabalhistas. “Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. § 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.”

10. Antigamente, este documento era chamado de Registro Nacional de Estrangeiros ou RNE.

Estigmas

Os preconceitos e as posturas discriminatórias em relação aos migrantes, infelizmente recorrentes, prejudicam toda a sociedade, já que além de dificultar sua integração à cultura brasileira, nos priva do potencial criativo e econômico que eles trazem. É exemplo dessa postura negativa o dado gerado pela já mencionada pesquisa realizada pelo ACNUR, que mapeou que 41% dos refugiados entrevistados já sofreu algum tipo de discriminação.

O estudo “Immigrant Entrepreneurship”, de Sari Pekkala e William Kerr, traz que, entre 1995 e 2008, cerca de 37% das empresas norte-americanas foram fundadas por, pelo menos, um imigrante. Essa realidade é confirmada pela OCDE¹¹, que detectou uma porcentagem maior de empreendedores entre os migrantes residentes em seus países membros do que entre os nativos.

Além desse interesse por empreender, não podemos ignorar a bagagem cultural que os migrantes carregam e que pode ser um ótimo canal de troca e enriquecimento

das experiências profissionais, expandindo os caminhos a serem traçados pelas empresas das quais fazem parte. A série Semeando Diversidade, em posts anteriores, trouxe outros temas discriminatórios e que devem ser levados em consideração ao pensarmos na inclusão de migrantes no ambiente de trabalho. Um deles é a religião, uma vez que muitos migrantes vêm de países com religiões minoritárias no Brasil e lidam, por exemplo, com datas comemorativas e restrições alimentares diferentes.

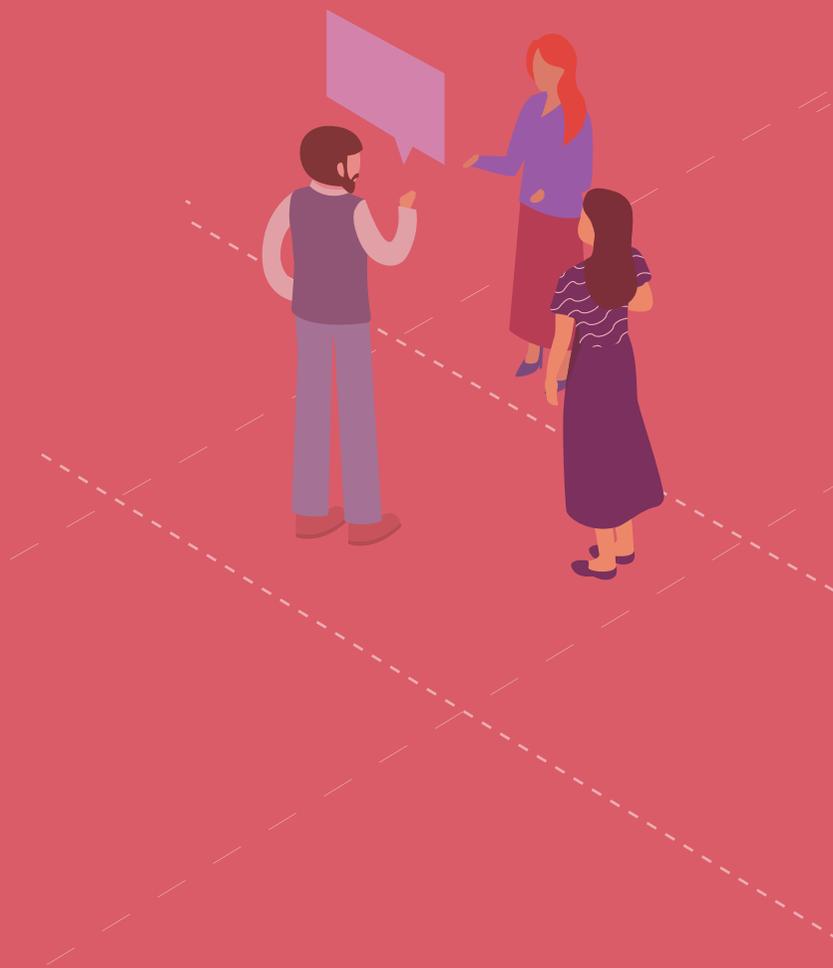
A Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, conhecida como Lei do Crime Racial, prevê punições penais para quem praticar ou estimular preconceito por raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. A discriminação contra migrantes, portanto, é enquadrada por essa lei. O art. 4º trata especificamente da recusa em empregar indivíduo por conta de etnia, procedência nacional etc.; a penalidade para essa prática, bem como para o tratamento distinto entre funcionários motivada por algum dos preconceitos acima citados, é de dois a cinco anos de reclusão.

11. OCDE. Entrepreneurship and Employment Creation of Immigrants. 2010. Disponível em: <<https://www.oecd.org/migration/entrepreneurshipandemploymentcreationofimmigrants.htm>>. Acesso em: 10 jul. 2019.

Como incluir profissionais migrantes na sua Startup?

Ao longo do post procuramos apontar os principais desafios enfrentados pela população migrante. A forma mais efetiva de atrair profissionais com esse perfil para sua startup é dar a eles a oportunidade de se desenvolverem sem os obstáculos que eles já encontram em outros ambientes, como a obrigatoriedade de apresentar documentos originais de seu país de origem ou o RNM, ao invés do protocolo entregue pela Polícia Federal no momento do pedido da autorização de residência ou refúgio. Vale lembrar que a exigência de documentos comprovadamente desnecessários pode ser entendida como uma forma de discriminação.

Grande parte da população migrante chega ao Brasil bastante preparada e com vasta experiência anterior, mas, por questões burocráticas, não consegue dar continuidade à sua carreira em solo brasileiro. Como já dissemos, nosso mercado também perde com o subaproveitamento desses talentos, que, muitas vezes, nem chegam a ter conhecimento das oportunidades.



As prefeituras e órgãos da sociedade civil têm organizado iniciativas e espaços e acolhimento que realizam a ponte entre migrantes e empregadores para evitar que esse ciclo de desconhecimento e subaproveitamento de qualidades se perpetue. É o caso, por exemplo, do **Centro de Referência e Atendimento para Imigrantes (“CRAI”)**¹², vinculado à Prefeitura de São Paulo, que oferece acolhimento e atendimento especializado aos imigrantes como suporte jurídico, apoio psicológico e oficinas de qualificação profissional. Além do CRAI, há outros projetos ligados à iniciativa privada, como o **WeWork Refugee Initiative**¹³, que desde 2017 e em parceria com a ACNUR, a Tent Partnership for Refugees e o International Rescue Committee, reúne empresas e refugiados. A empresa, que trouxe o modelo de coworking para o Brasil, pretende contratar 1.500 refugiados nos próximos 5 anos, acompanhando-os em sua trajetória e oferecendo formações e conexões profissionais. Outra iniciativa bem-sucedida é a **Plataforma Empresas com Refugiados**¹⁴, criada pela ACNUR, que se propõe a atuar em quatro diferentes áreas: promoção da empregabilidade; apoio ao empreendedorismo; incentivo

a meios de conhecimento e educação; e realização de iniciativas de sensibilização e engajamento. Seguindo seu objetivo de capacitar também os empregadores do setor privado, para que estejam preparados para receber os refugiados e acolhê-los em suas empresas, a plataforma disponibiliza o **guia prático Contratação de pessoas refugiadas no Brasil: Dados e Perguntas Frequentes**, que traz, de forma bastante didática, informações sobre os procedimentos e as boas práticas na contratação desses profissionais.

12. Centro de Referência e Atendimento para Imigrantes. Contato: <https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/direitos_humanos/imigrantes_e_trabalho_decente/crai/>.

13. Para saber mais: <<https://www.wework.com/pt-BR/refugees>>.

14. Para saber mais: <<https://www.empresascomrefugiados.com.br/sobre>>.

Conclusão

A nacionalidade ou etnia não tem nenhum impacto na qualificação de um profissional, ao contrário do que os estereótipos e discursos baseados em preconceito e xenofobia indicam. Ter isso em mente contribui para a construção de um ambiente diverso e com talentos complementares, o que tem só a acrescentar para o desenvolvimento de uma startup.

Criar um ambiente de trabalho diverso e inclusivo não ocorre espontaneamente. É preciso o emprego de esforços para criar oportunidades que abarquem pessoas que estejam normalmente impossibilitadas de acessar vagas normalmente ocupadas por indivíduos sempre com as mesmas vivências e características. A busca por uma sociedade mais justa necessariamente perpassa a nossa capacidade de garantir espaços para que todos possam desenvolver os seus máximos potenciais. Isso envolve criação de vagas e outras oportunidades focadas para grupos minoritários.

COLABORADORES 60+ NO AMBIENTE DE TRABALHO

Pamela Michelena De Marchi Gherini

Giovanna Valentim

Publicado em:

12/08/2019

O número de idosos no Brasil aumentou em 18% entre 2012 e 2017¹ e, até 2030, o país terá a 5ª maior população idosa do mundo². Nossa pirâmide etária está mudando e esse movimento já é perceptível no mercado de trabalho: entre os 60 e 65 anos, 10% das mulheres e 9,3% dos homens encontram-se desempregados. Os profissionais envelhecem, mas a cultura corporativa ainda encara a idade como uma desvantagem, dando preferência, mesmo que de maneira inconsciente, a profissionais mais jovens.

No artigo de hoje vamos falar sobre etarismo, seus efeitos e como evitar que esse tipo de discriminação se reproduza na sua startup.

1. IPSOS. Perigos da percepção 2018. 2019. Disponível em: <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/publication/documents/2019-01/perigos_da_percepcao_2018.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2019>.

2. Em 2030, Brasil terá a quinta população mais idosa do mundo. 2018. Jornal da USP. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/atualidades/em-2030-brasil-tera-a-quinta-populacao-mais-idosa-do-mundo/>>. Acesso em: 01 jun. 2019.

Etarismo

O conceito de etarismo foi cunhado pelo médico estadunidense Robert Butler, na década de 1960. Ageism, em inglês, é o termo que caracteriza a discriminação e a intolerância motivadas pela idade. A definição do termo é importante para entender suas implicações na vida dos profissionais maduros.

A área de inovação e da tecnologia é constantemente atrelada à criatividade, à mutabilidade, à energia e à dinamicidade. Por uma questão cultural, o Brasil tende a associar essas características à juventude, de forma de os adultos maduros dificilmente são considerados para ocupar cargos nesse campo. O etarismo no ecossistema das startups tem início nessa concepção de quem são os profissionais aptos a preencherem esses requisitos. A discriminação por idade pode ocorrer de forma mais ou menos explícita e, muitas vezes, é involuntária.



Mercado de Trabalho

Para entendermos melhor como essa discriminação opera no mercado de trabalho, entrevistamos Luciana Gherini, fundadora da startup Senior Social, que entre outros serviços, presta assessoria a organizações no relacionamento com o mercado sênior.

Segundo ela, o afastamento de adultos maduros das oportunidades de trabalho é cultural. Em países leste-asiáticos, por exemplo, há uma forte valorização dos mais velhos, já que sua trajetória de vida remete à experiência, à sabedoria e à razão.

Apesar de acreditar que um dos principais motivos para o baixo número de profissionais maduros no mercado da tecnologia é o preconceito contra essa parcela da população, Luciana traz um cenário positivo. Ela diz que, trabalhando neste meio, é possível ver um movimento das empresas no sentido de incluir e estimular a participação de profissionais 55+, coisa que não acontecia há

até muito pouco tempo, indicando um engajamento das empresas na promoção de diversidade no ambiente de trabalho. De fato, grandes corporações têm se comprometido com o tema, oferecendo, por exemplo, vagas de estágio exclusivas para seniors.

Outro dado que revela uma mudança neste cenário, é a existência de startups como a dela, que têm como foco a relação entre empresas e profissionais mais velhos que estão fora do mercado de trabalho, com dificuldade de se reinserir. A ideia é valorizar a experiência e viabilizar trocas e ensinamentos mútuos.

Luciana, porém, alerta que ainda existe uma forte resistência das empresas em investir em políticas de inclusão, que permitam a reciclagem e a atualização de seus profissionais, bem como a contratação de outros colaboradores mais velhos.

Como evitar o etarismo?

A discriminação por idade é muitas vezes sutil, dificultando a sua identificação e enfrentamento. Como o debate sobre etarismo é muito incipiente no Brasil, ainda não estamos acostumados a notar indícios desse tipo de discriminação.

É o caso dos anúncios de vagas que expressam a procura da empresa por profissionais jovens e dinâmicos. Pode parecer inofensivo, mas esse tipo de abordagem afasta e constrange profissionais qualificados de maior idade, além de estabelecer critérios discriminatórios para a vaga sem qualquer justificativa plausível.

Em muitos casos, na tentativa de agradar e ser inclusivo algumas pessoas agem com um comportamento infantilizador com adultos maduros. Além de desrespeitoso isso desconsidera uma história de experiências e vivências. Possíveis limitação advindas do envelhecimento não devem ser compreendidas como um retorno à infância. A velhice e a infância são momentos muito diferentes entre si com belezas e desafios diversos que não devem ser confundidos. Uma época da vida não é necessariamente melhor ou pior que outra.

Até porque, associar energia/vitalidade/produtividade à juventude é um estereótipo que não necessariamente representa a realidade. Existem pessoas com 50+ anos que possuem estas características enquanto outras de 20 têm personalidades introvertidas e pouco ativas. Muitos adultos maduros são adeptos a esportes enquanto vários jovens também são pouco interessados com lançamentos tecnológicos.

O mesmo vale quanto a assumir que pela idade uma determinada pessoa não teria conhecimento sobre tecnologia. Bill Gates tem 63 anos, Jeff Bezos 55 anos e estes são apenas dois exemplos de personalidades importantíssimas que confrontam estes paradigmas. Presumir características de alguém com base na idade é pouco útil/eficiente além de discriminatório.

A criação de um ambiente inclusivo e acolhedor para adultos maduros passa pelo cuidado de evitar a relação direta entre juventude e as características procuradas pela empresa em um profissional, como energia e produtividade, e pela adoção de políticas institucionais que não os excluam do convívio corporativo.

Essas políticas vão desde a promoção de cursos de atualização, congressos e seminários que permitam o incremento de seus currículos, até movimentos de desconstrução de estereótipos, como os que associam a maioria à fragilidade, falta de independência e à dificuldade em aprender coisas novas. Outra alternativa para tornar o ambiente “age-friendly” é o regime de horas diferenciado. Em pesquisa realizada pelo parlamento britânico sobre adultos maduros e empregos, o governo do Reino Unido defendeu a adoção de regime flexível de trabalho para adultos maduros, baseado em um estudo que apresentou o dado de que 47% dos profissionais perto da idade de aposentadoria, caso pudessem trabalhar em horários flexíveis e se dedicar mais aos cuidados com a saúde física e mental, retardariam a aposentadoria³.

3. HOUSE OF COMMONS. Older people and employment. Disponível em: <<https://publications.parliament.uk/pa/cm201719/cmselect/cmwomeq/359/359.pdf>>. Acesso em: 31 maio 2019.

Além da importância dessas posturas para aumentar a diversidade no ambiente de trabalho, o que é reconhecidamente positivo, atitudes inclusivas e que respeitam as diferenças evitam complicações legais.

O Estatuto do Idoso, Lei nº 10.741/ 2003, em seu art. 27, veda a discriminação e fixação de limite máximo para idade para admissão em qualquer trabalho ou emprego. A negativa de contratação motivada por idade, segundo o mesmo Estatuto, pode levar à reclusão de 6 meses a um ano, além de multa⁴. Além de atingir a esfera penal, a postura discriminatória frente adultos maduros pode também ensejar, pelos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil Brasileiro, dano moral, afinal a ofensa reiterada da dignidade de qualquer funcionário, infligindo a ele dano físico ou mental, consiste em assédio moral.

Ainda, o tratamento igualitário encontra respaldo na Constituição Federal, que em seu art. 7, XXX, proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

4. SENADO FEDERAL. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências, art. 100, II. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/10.741.htm>. Acesso em 31 maio 2019.

DIVERSIDADE CORPORAL

Pamela Michelena De Marchi Gherini

Publicado em:

26/11/2018

Os dados em relação a distúrbios alimentares são alarmantes, seja na idade adulta ou até antes disso¹. É um dos efeitos dos padrões estéticos inatingíveis e até eugenistas, muitas vezes pautados em discursos patologizantes ou medicalizantes². Assim, são criados parâmetros de normalidade dos nossos corpos. Padrões estes, que em muitos casos, são revistos pela própria medicina em poucos anos, sem que as consequências possam ser recuperadas ou revertidas nas vidas das pessoas.

1. ALMEIDA, Karla. Pesquisa aponta que 90% das meninas entre 10 e 14 anos se acham gordas e fazem regime. 16 out. 2010. G1. Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2010/10/pesquisa-aponta-que-90-das-meninas-entre-10-e-14-anos-se-acham-gordas-e-fazem-regime.html>>. Acesso em 29 set. 2019.

2. "A medicalização é um tema que se tornou central na discussão acerca da realidade atual da educação. Engloba o reducionismo biológico, as explicações sobre a situação e o destino de pessoas e grupos por meio de suas características individuais, ocultando elementos sociais, históricos, políticos e pedagógicos." CHAGAS, Julia Chamusca; PEDROZA, Regina Lúcia Sucupira. Patologização e Medicalização da Educação Superior. Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília, Vol. 32 n. esp., pp. 1-10. Disponível: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v32nspe/1806-3446-ptp-32-spe-e32ne28.pdf>>. Acesso em 29 set. 2019.

Pera. Oi? Bom, falando isso, de novo, sem “academiquês”: Todos nós estamos inseridos em um momento histórico e cultural com padrões do que é belo, correto, saudável e “normal”. Isso muda com o tempo e com o local em que se está no mundo. Por isso, não existe um padrão atemporal e universal de beleza e/ou “normalidade”. Isso varia. Mesmo assim, no nosso dia a dia, sentimos as pressões para nos adequarmos ao que aquele momento e aquela sociedade entendem como positivos e desejáveis. Essa pressão, contudo, costuma ser forte, insistente e, por vezes, destrutiva. Isso acaba provocando a falta de aceitação e até ódio de muitas pessoas em relação a si mesmas e pelos seus corpos. Um padrão tão restritivo e limitado não consegue representar a gama imensa de possibilidades de corpos da espécie humana.

Uma das formas que essa exclusão opera é pelo racismo, o qual analisaremos em artigo específico da série **Semeando Diversidade**. Além do racismo, existem outras formas complementares de moldar (e invariavelmente, excluir) as pessoas a determinados padrões, diminuindo ou desqualificando aqueles que não se enquadram. É sobre isso que falaremos neste artigo.

Os nossos corpos podem ser vistos e analisados sob diversas ópticas. Como o nosso objetivo é abordar o tema de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, escolhemos dois recortes possíveis dentro do tema de “diversidade corporal”. O primeiro deles é em respeito a porte físico, analisando o que é e como ocorre a gordofobia, demonstrando formas de evitar este tipo de preconceito. O segundo recorte que demos à diversidade corporal é quanto à inclusão de pessoas intersexo, um assunto ainda mais invisibilizado que o da gordofobia (que já é bastante ignorado no geral).

Diversidade Corporal: Pessoas Gordas e Pessoas Obesas

Por que os riscos da magreza excessiva não são tão frequentemente levantados quanto os riscos associados ao ganho de peso? Por que não vemos tantas pessoas gordas e obesas no ambiente corporativo? Qual é o critério ou parâmetro para identificar se alguém é gordo? A catraca do prédio comercial em que você trabalha passa pessoas obesas? E a cadeira do consultório do seu médico? Como uma pessoa obesa faz para viajar nas cadeiras apertadas de avião? Todos esses questionamentos são importantes para entendermos o fenômeno da gordofobia e como ele afeta o cotidiano de pessoas gordas e obesas.

O peso, isoladamente, não é o melhor indicativo para sinalizar doenças ou má saúde, segundo especialistas.³ Existem pessoas sedentárias e com problemas de saúde que são magras assim como existem pessoas gordas que são ativas e estão com todos os exames em dia. Dizer isso não é negar o fato de que existem riscos associados à obesidade, por exemplo. Vale pontuar que não ingerir nutrientes suficientes e ficar com um peso corporal extremamente baixo também provocam riscos à saúde. Estes comportamentos, no entanto, são muitas vezes incentivados, porque reforçam o padrão de beleza atualmente aceito, mesmo não fazendo bem à saúde.

3. REVISTA DE SAÚDE – PODCAST. Como tratar a obesidade sem cair na gordofobia – Detetives da SAÚDE. 9 de agosto de 2019. Disponível em: <<https://saude.abril.com.br/podcast/como-tratar-a-obesidade-sem-cair-na-gordofobia-detetives-da-saude/>>. Acessado em 30 set 2019.

Se os dois extremos são negativos e um é condenado e o outro promovido, existe algo de errado, e uma contradição no raciocínio de condenar corpos de pessoas gordas com base na “preocupação com a saúde delas”. Infelizmente, essa “fiscalização” da saúde alheia pode, em muitos casos, ser uma forma de esconder um preconceito.

Existem casos que chegamos a escutar comentários como “fulana pegou uma virose, mas pelo menos emagreceu. Estou precisando de uma virose também”. Apesar de ser uma brincadeira, isso demonstra como naturalizamos a obsessão por perda de peso, a ponto de comemorar uma doença para perder massa corpórea com intuito estético.

Para evitarmos situações constrangedoras, atos de discriminação e até intolerância, é importante compreendermos o que está em jogo. Muitos veem essa discussão como “frescura” ou até “mais uma invenção” ou “vitimismo”, contudo, é indiscutível que as pessoas estão constantemente se submetendo a procedimentos, medicamentos, dietas sem embasamento médico ou nutricional... justamente pelo medo de entrarem na tão temida categoria de “gordo”.

Se ser gordo não fosse associado com algo terrivelmente ruim, não teríamos casos seríssimos de transtornos alimentares, ou até mortes, de pessoas. Muitos costumam se submeter a procedimentos clandestinos para adequem seus corpos ao conceito subjetivo de “beleza”, tão comumente associado à magreza.

É inegável, também, que esta pressão por conformidade afeta de maneira mais intensa às meninas e mulheres, que desde cedo são ensinadas a prezarem por suas aparências. Há uma imposição destes padrões via mídia, redes sociais e segmentos de moda.

A manutenção da aparência é reforçada como condicional ao recebimento de afeto: “se você continuar ganhando peso assim, fulano não vai mais te querer”, “para conseguir um namorado(a) você precisa perder uns quilinhos”, “o seu marido vai começar a procurar mulheres magras” e isso é uma forma cruel de ensinar mulheres a lidarem com seus corpos.

É ingenuidade acreditar que as mulheres na televisão e nas propagandas representam a maior parte dos corpos de mulheres fora do meio midiático, especialmente pelo uso de programas de edição de imagens, inclusive existem casos recentes de modelos em revistas sem o umbigo, tamanho o nível de edição. A problemática instaurada é que esse “ideal” proposto cria expectativa e modelos inatingíveis de aparência que retroalimentam descontentamento com a própria aparência, principalmente para aquelas pessoas que quase nunca se veem representadas. Por exemplo, as mulheres gordas e/ou mulheres não-brancas⁴ e trans.

Por essas e outras razões o movimento de “*Body Positivity*” tem ganhado força pelo mundo, clamando pela desconstrução de padrões de beleza nocivos, demonstrando que existe beleza além daquela recorrentemente imposta pelos veículos de informação. O movimento é formado, principalmente, por mulheres que tentam promover a auto aceitação, combatendo os efeitos que os hábitos de autodepreciação trazem.

A reação de muitas pessoas a estas iniciativas é de que seria um movimento incentivando e promovendo hábitos de vida sedentários e pouco saudáveis, fazendo uma apologia à obesidade. Essa é uma leitura distorcida do movimento, já que ele não visa incentivar o ganho de peso, mas a prática do autoamor e autocuidado, aceitando a si e ao seu corpo, independentemente de como ele seja.

Um outro ponto importante é que vagas de trabalho não podem vir com exigências específicas de aparência sem que haja um contexto claro, podendo caracterizar discriminação. A exigência de aparência discriminatória é diferente de se criar vaga específica para grupos minoritários⁵. A primeira visa impedir que determinadas pessoas ingressem na empresa; a segunda tem como objetivo criar mecanismos de ingresso de pessoas que normalmente seriam impedidas de entrarem naquela vaga pela organização atual da sociedade.

4. Colocamos não brancas para englobar outras raças e etnias que são pouco representadas como negras, pardas, indígenas, amarelas e assim por diante.

5. Vagas específicas para grupos minoritários fazem parte da estratégia de diversidade e inclusão de muitas empresas. Esta prática é chamada de discriminação positiva e não é passível de responsabilização.

Para auxiliar na identificação de práticas gordofóbicas, na página seguinte fizemos uma lista de frases e outra de comportamentos discriminatórios que devem ser evitados. O objetivo é integrar pessoas gordas e obesas sem humilhá-las ou desmerecê-las com base em seu porte físico, principalmente no ambiente de trabalho.⁶ Essas frases e comportamentos precisam ser observadas na vida como um todo, mas principalmente no ambiente profissional, já que no trabalho, estas situações podem ser compreendidas como assédio moral (a depender do caso concreto), sendo passível de indenização por parte do agressor e da empresa.⁷

6. Como este aspecto de diversidade ainda é muito pouco debatido, optamos por fazer uma contextualização maior, que abrange mais do que apenas a relação de trabalho. Reproduzimos no ambiente de trabalho o que aprendemos e fazemos em outras esferas da nossa vida. Por isso, a conscientização precisa vir de forma ampla.

7. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. ARR – 1036-93.2014.5.09.0072. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda. 14.09.2018. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=0180A99620CE5FFD69619CBFE0C85255.vm153?conscsjt=&numeroTst=1036&digitoTst=93&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0072&consulta=Consultar>>. Acesso em 30 set 2019.

Frases naturalizadas que são **gordofóbicas**

01

“Você tem o rosto tão bonito, por que não emagrece?”

Beleza e gordura são coisas independentes. Beleza não está associada à magreza. Uma pessoa pode ser gorda e se achar bonita. Um comentário desses, especialmente quando não solicitado, é inadequado e pode ofender. Pensamentos como esse reforçam padrões de beleza limitados que movimentos como o de “Body Positivity” tentam combater.

02

“Nossa, eu que sou mais magra que você não tenho coragem de usar biquíni.”

Os corpos que a sociedade costuma taxar como feios ou inadequados costumam ser escondidos e as pessoas que têm esses corpos são incentivadas a terem vergonha deles. Apesar de algumas pessoas dizerem isso com “boa intenção”, promover o chamado “bodyshaming”⁸ agrega pouco e é um comentário que pode ser facilmente evitado. Não é porque uma pessoa é gorda que ela teria vergonha de colocar um biquíni, pois pessoas gordas podem estar felizes com seus corpos.

8. Constranger ou humilhar alguém com base no corpo dela.

03

“Se você se esforçar, você consegue emagrecer!”

Nem toda pessoa gorda está tentando emagrecer. Presumir isso demonstra o quanto estamos submetidos a essa lógica da magreza. De novo, magreza não é sinônimo de saúde e gordura não é sinônimo de doença, por isso, alguém pode ser saudável, gordo e feliz. Outro ponto importante é que existem diversas causas para obesidade, dentre elas, problemas hormonais, genética, efeito colateral de medicação etc. Às vezes, emagrecer não tem relação com esforço, o que torna comentários como esse possivelmente cruéis.

Práticas gordofóbicas

- A infraestrutura dos locais públicos deve levar em conta a existência de corpos grandes. Isso significa atenção a questões básicas como o tamanho de cadeiras, tamanho de camisetas em eventos, catracas, espaço para transitar, tamanho de portas etc. Um exemplo que ganhou notoriedade no passado, demonstrando a gravidade da gordofobia foi o encaminhamento de pessoas obesas no Rio de Janeiro para fazerem exames em instalações veterinárias para cavalos porque os equipamentos disponíveis não eram adaptados para pessoas maiores (acima de 120kg, sendo que estes equipamentos existem).⁹ Além desse caso, é possível citar o de com-

panhias aéreas que já cobraram assentos extras para pessoas obesas, o que claramente é ilegal do ponto de vista do Direito do Consumidor brasileiro.¹⁰

- Pessoas gordas e obesas tem menor chance de serem contratadas, como comprovado em pesquisas. Uma delas, inclusive, foi realizada há aproximadamente dez anos e constatou que sete em cada dez empresários no Brasil não queriam empregar gordos.¹¹ Por vezes, isso é uma consequência da presunção de que pessoas gordas seriam desleixadas ou preguiçosas, quando isso é um estereótipo equivocado. O ganho de peso pode ocorrer por diversos motivos independente da vontade ou cuidado pessoal que o indivíduo tenha.
- Deixar de contratar uma pessoa gorda/obesa alegando que esta teria problemas de saúde, ou exigir dela exames e laudos médicos que não são exigidos das demais pessoas. Não é possível identificar se uma pessoa gorda ou obesa tem alguma doença sem uma avaliação médica. Mesmo que alguma doença, seja constatada, se ela não impuser um problema para o desempenho da atividade, tal distinção poderá ser compreendida como discriminação, que se for comprovada é passível de responsabilização da empresa.

9. VICTOR, Dório. Obesos fazem exame médico em equipamentos para cavalos, no Rio. G1. 03 abr. 2007. <<http://g1.globo.com/Noticias/Rio/0,,MUL17711-5606,00-OBESOS+FAZEM+EXAME+MEDICO+EM+EQUIPAMENTOS+PARA+CAVALOS+NO+RIO.html>>. Acesso em 29 set. 2019.

10. RODRIGUES, Alexandre. Onde os gordos não têm vez. Revista Super Interessante. 31/10/2016. Disponível em: <<https://super.abril.com.br/saude/onde-os-gordos-nao-tem-vez/>>. Acesso em 30/09/2019.

11. DONATO, Veruska. Oito em cada dez adolescentes podem ter distúrbio alimentar. 17 jan. 2014. G1. Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2014/01/oito-em-cada-dez-adolescentes-podem-ter-disturbio-alimentar.html>>. Acesso em 29 set. 2019.

A depender da ofensa proferida, é possível que o agressor seja responsabilizado penalmente por crime contra a honra, em casos sérios de agressão verbal. Como o empregador deve prezar pelo meio ambiente de trabalho, a empresa pode vir a ser responsabilizada caso as agressões ocorram no ambiente de trabalho, por isso, a importância de coibir estas práticas.

Tanto para a vida quanto para o ambiente corporativo, um princípio constitucional deve ser guardado e respeitado por todos, que é o da igualdade, tratando os iguais como iguais, e os desiguais como desiguais, na medida de suas desigualdades, significando que, é obrigação do empregador oferecer as mesmas condições de trabalho a todos, compreendendo as particularidades das pessoas, por exemplo cadeiras adequadas para estes indivíduos ou uniformes de tamanho correto (caso seja exigido o uso de uniforme). O empregador deve oferecer os instrumentos de trabalho para que os trabalhadores consigam efetuar suas tarefas, o que significa que a empresa deve se adequar às especificidades da pessoa e não o contrário. Não deve ser exigido do funcionário que emagreça, o uniforme que deve ser disponibilizado do tamanho daquela pessoa, por exemplo.

Diversidade Corporal: Pessoas Intersexo

O I de LGBTI+ é de “intersexo”, mas o que é ser **intersexo**?

O direito de pessoas LGBTI+ está preocupado com a proteção com base em orientação sexual¹², identidade de gênero¹³, expressão de gênero¹⁴ características sexuais¹⁵. Pessoas intersexo são aquelas nascidas com características sexuais que não se encaixam nos padrões médicos do que é masculino ou feminino, comprovando, mais uma vez, que a sexualidade humana ocorre em um gradiente e não em caixas. Antigamente, este grupo de pessoas era chamado de “hermafroditas”, termo que hoje é compreendido como pejorativo e patologizante.

A população intersexo ainda sofre no mundo todo com a imposição de procedimentos cirúrgicos desde a infância, com o intuito de “normalizar” suas características sexuais para conformarem ao padrão estabelecido pela medicina, mesmo que representem em torno de 1% da população (segundo a Organização Mundial da Saúde). Essa incidência é igual a de pessoas ruivas na população, o que mostra que o número de pessoas intersexo no mundo é expressivo.

12. Refere-se à capacidade de cada pessoa ter atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas. Existem diversas orientações sexuais, dentre elas heterossexual, homossexual (gay e lésbica), bissexual, pansexual e assexual.

13. É como a pessoa se reconhece em relação a sua própria experiência com o gênero que lhe foi imposto ao nascer. Assim, uma pessoa transgênera se reconhece no gênero oposto àquele que lhe foi designado no nascimento de forma equivocada com base em sua genitália, e uma pessoa cisgênera se reconhece no gênero que lhe foi designado ao nascer.

14. É o conjunto de marcas, gestos, comportamentos, ferramentas e símbolos – vestimentas, acessórios, modificações corporais (ou não), maquiagens, estilos de cabelo, depilação ou não, comportamentos (modos de agir, modos de falar) pelas quais uma pessoa exterioriza a sua identidade de gênero.

15. São partes do corpo, normalmente diferenciadas entre características sexuais primárias e secundárias. Incluem pênis, vulva, vagina, pelos corporais, seios etc.

Estes procedimentos (em muitos casos desnecessários e meramente estéticos) são feitos mesmo que não haja qualquer perigo à saúde da pessoa. Alguns membros da comunidade médica orientam pela realização destes procedimentos irreversíveis, na maior parte das vezes, em indivíduos com idade que não podem consentir, implicando que vivam para sempre com as modificações feitas em seus corpos.¹⁶ Trata-se de transformar os corpos de crianças e adolescentes sem que antes tenham a chance de se desenvolverem para que possam se descobrir, principalmente, com base em suas identidades de gênero.

Isso se traduz, inclusive, na Resolução do Conselho Federal de Medicina n. 1.664/2003 que orienta médicos a realizarem tais procedimentos o mais rápido possível, classificando o nascimento de uma criança intersexo como uma “uma urgência biológica e social”.

O corpo de uma pessoa intersexo pode possuir genitálias ou gônadas femininas e masculinas, ao mesmo tempo. A decisão do médico em remover uma delas implica numa imposição irreversível de quem esta pessoa será para o resto de sua vida. Muitas destas pessoas, mesmo tendo modificações corpóreas, permanecem com características genéticas próprias, como é o caso de cromossomos XXY etc.

Em muitos casos, ela é submetida ao procedimento enquanto bebê e cresce se identificando com o gênero oposto ao que lhe foi “designado” pelo procedimento. Estas pessoas intersexo, portanto, seriam pessoas trans; por outro lado, aquelas que se identificam com o gênero ao qual foram atribuídas, são pessoas cis. Ser intersexo é algo ligado às características sexuais do indivíduo, enquanto ser cis ou trans tem a ver com identidade de gênero. Vale ressaltar, também, que pessoas intersexo podem ser heterossexuais, homossexuais, bissexuais e assim por diante, o que se refere a suas orientações sexuais.

Em declaração conjunta com especialistas independentes da Organização das Nações Unidas e com o Comitê dos Direitos da Criança, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos fez advertência de que minorias LGBTI+ podem ser submetidas a “terapias” prejudiciais, contrárias à ética, carecendo de fundamento científico, podendo constituir uma forma de tortura.¹⁷

O Conselho Federal de Medicina brasileiro ainda adota um posicionamento frontalmente contrário a tais orientações. O Chile, por outro lado, é um dos países pioneiros a proibir este tipo de intervenção cirúrgica em crianças intersexo, mostrando que é possível fazer regulamentações mais inclusivas e menos violentas.

16. INTERSEX HUMAN RIGHTS AUSTRALIA (IHRA). What is intersex? Disponível em: <<https://ihra.org.au/18106/what-is-intersex/>>. Acesso 20 out. 2018.

17. COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Violência contra Pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans e Intersexo nas Américas. Ed. novembro 2015. Disponível em: <<http://www.oas.org/pt/cidh/docs/pdf/violenciapessoaslgbti.pdf>>. Acesso 10 out. 2018.

Como fazer a inclusão de pessoas intersexo no trabalho?

Assim como a nossa sociedade normalmente presume que as pessoas são heterossexuais e cis-gêneras, ela também presume a endossexualidade (que as pessoas não são intersexo). Como existe um grande tabu em volta da sexualidade e estas barreiras vem sendo desconstruídas com mais ênfase em orientação sexual, muito provavelmente, tenhamos conhecido diversas pessoas intersexo ao longo de nossas vidas sem saber. O ativismo intersexo, no Brasil, ainda é pequeno quando comparado ao de outros países como Austrália, o que significa que talvez muitas pessoas não sabem nem o que é ser intersexo.

As regras de diversidade e inclusão aplicáveis à comunidade LGBTI+ se aplicam também às pessoas intersexo. A sensibilidade e respeito dedicada à população trans, conforme já tratamos em artigo anterior, também se aplica às pessoas intersexo, já que muitas são trans também por não se identificarem com o gênero que lhes foi atribuído ao nascimento, normalmente por um médico.

Ter clareza de que ser intersexo não é uma doença, talvez, seja o primeiro passo. Isso é obviamente verdade para a comunidade LGBTI+ como um todo, exemplo disso é a luta pela despatologização da homossexualidade e da transexualidade para a retirada de orientações sexuais e identidades de gênero do CID e movimentos contrários às alterações corporais irreversíveis de crianças intersexo em diversos países pelo mundo.

O respeito à autodeterminação das pessoas passa, por exemplo, pelo direito de escolher qual banheiro irá usar, por qual pronome quer ser tratada, retificar o nome e/ou marcador de gênero no registro civil¹⁸, respeito a sua orientação sexual gozando dos mesmos benefícios que outros colaboradores como inclusão de cônjuge em plano de saúde e assim por diante.

Apesar de óbvio é importante ressaltar que ninguém tem a obrigação de expor sua vida privada para os outros, de forma que muitas pessoas intersexo mantêm essa característica para si, sem abrir para os outros. Outras, optam por ser mais abertas a respeito desta identidade e isso não é um convite para que outros debatam sobre suas vidas.

A discriminação de pessoas intersexo, a depender do caso, podem ser enquadradas dentro do crime de racismo, conforme foi recentemente decidido pelo STF¹⁹. Especialmente se a motivação do preconceito for com base em orientação sexual e identidade de gênero. Além disso, práticas ofensivas como “brincadeiras”, agressões verbais entre outras podem ser processadas na esfera trabalhista e civil.

18. O Escritório Baptista Luz Advogados fez o “Guia para retificação do registro civil de pessoas não-cisgêneras” em parceria com a ANTRA e a Casa 1 com o objetivo de auxiliar

19. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADO/26. Ação Direta de Inconstitucionalidade or Omissão nº 26, DF. Relator: Ministro Celso de Mello. Brasília, Distrito Federal, 13 de junho de 2019.

Conclusão

O corpo da espécie humana ocorre de diversas formas com inúmeras características distintas entre si. Tratar alguém de maneira inadequada, ofensiva ou até discriminatória por causa disso não faz o menor sentido, podendo ensejar, a depender do caso, em responsabilização penal, civil e trabalhista.

Quanto mais diverso e inclusivo o ambiente de trabalho for, mais fácil será combinar experiências de vida diferentes que podem gerar ideias inovadoras. Também é possível compreender as necessidades específicas de potenciais clientes e públicos que jamais haviam sido considerados como consumidores. Diversidade e inclusão é garantia de direitos fundamentais e, quando feito de maneira adequada, pode se tornar um diferencial competitivo.

DIVERSIDADE RACIAL NO AMBIENTE CORPORATIVO

Julia de Moraes Almeida¹

julia.moraes@baptistaluz.com.br

Nathalia Dutra²

Carlos Henrique Lima³

carlos.henrique@baptistaluz.com.br

Publicado em:

09/03/2021

Em artigos anteriores da Série Semeando Diversidade, refletimos sobre como tornar a cultura organizacional mais diversa a partir de tópicos como Religião, Migrantes, Mulheres no Ecossistema de Startups, Orientação Sexual e Identidade de Gênero, Diversidade Corporal e Colaboradores 60+, entre outros. No artigo de hoje, nossa proposta é sanar uma outra questão: como tornar organizações mais inclusivas pensando na diversidade racial?

1. Mestranda pela Faculdade de Direito com coorientação na Faculdade de Arquitetura e Urbanismo, ambas da Universidade de São Paulo. Advogada e bacharel também pela USP. Mestranda pela Universidade de Lyon. Sócia e fundadora do Espaço Almeida Mantelli, consultora da Conectas Direitos Humanos, head de pesquisa do Baptista Luz advogados e Coordenadora do Núcleo Direito, Cidade e Cultura da USP. Também atua como monitora nos cursos de pós graduação da FGVLaw.

2. Graduada em Direito pela FGV Direito SP. Foi monitora nas disciplinas de Direito Constitucional e na Clínica de Acesso à Justiça, pela FGV Direito SP. Participou do Grupo de Estudos em Cortes Internacionais de Direitos Humanos e do Grupo de Estudos de Direito da Concorrência em Plataformas Digitais, além do Grupo de Estudos de Direito Penal Internacional. Atualmente, é monitora da Clínica de Políticas de Diversidade da FGV Direito SP e pesquisadora no Núcleo de Justiça Racial na mesma instituição.

3. Graduando em direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Analista qualitativo da instituição TODXS atuando na elaboração de novas pesquisas e dados sobre a população LGBTQIA+. Estagiário na área de Mercado Financeiro e de Capitais do Baptista Luz Advogados. Também é criador do projeto "Escurecendo o Direito" sobre a relação entre o direito e a pauta racial e atua como professor voluntário em cursos voltados para alunos da rede pública de ensino.

A sociedade brasileira advém de regime colonialista cuja economia se baseou, por centenas de anos, na escravidão do povo negro. Essa constatação tem reflexos até hoje sentidos em nossa força econômica e de trabalho. Segundo o estudo “Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil”, produzido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2019, levantamentos feitos no mercado demonstraram que pessoas brancas ocupadas tiveram salário 73,9% superior ao da população negra. Além disso, entre os trabalhadores com nível superior completo, brancos ganham, por hora, 45% a mais do que negros⁴.

Soma-se a estas porcentagens um dado relevante, fruto de uma pesquisa do Instituto Ethos: negros ocupam apenas 4,9% das cadeiras nos Conselhos de Administração das 500 empresas com maior faturamento no Brasil. Entre os quadros executivos, eles representam 4,7% dos colaboradores e, na gerência, representam apenas 6,3% destes. Outro dado desta pesquisa reflete muito bem o racismo estrutural de nossa sociedade: no ambiente corporativo, negros são maioria somente entre aprendizes e trainees, compondo 57% e 58% dos trabalhadores, respectivamente⁵. Também, outro dado chocante demonstra como a população negra brasileira é subjugada: segundo estudo

de pesquisadora do Insper, mesmo entre aqueles que cursaram o ensino superior público, um homem branco chega a ganhar em média quase 160% a mais do que uma mulher negra (levando em consideração a soma de autodeclaradas pretas e pardas)⁶.

Neste artigo, pretende-se explorar porque o tema é tão importante para sua empresa, dadas estatísticas tão gritantes em sua disparidade. Caminhando por esta perspectiva, três pontos serão explorados: responsabilidade ética social (teorias raciais e estrutura econômica), resposta financeira e práticas empresariais para combater a discriminação.

4. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Especial: discriminação racial no ambiente de trabalho. 20 nov 2020. Disponível em <<http://www.tst.jus.br/-/especial-discriminacao-racial-no-ambiente-de-trabalho>>.

5. INSTITUTO ETHOS. Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. Disponível em <https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_Social_Tacial_Genero_500empresas.pdf>

6. CARRANÇA, Thais. Homem branco com ensino médio privado e superior público tem renda maior. 15 set 2020. Disponível em <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/09/homem-branco-com-ensino-medio-privado-e-superior-publico-tem-renda-maior.shtml>> . Ver também: RIBEIRO, Beatriz Caroline; KOMATSU, Bruno Kawaoka; MENEZES-FILHO, Naercio. Diferenciais salariais por raça e gênero para formados em escolas públicas ou privadas. Policy Paper nº 45, Julho de 2020. Disponível em <<https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2020/07/Policy-Paper-45.pdf>>.

Em um primeiro momento, tratando de responsabilidade social, uma pequena regressão teórica faz-se necessária. Retomando o argumento inicial do texto, compreende-se que a história escravocrata de nosso país partiu de um método sistêmico de inferioridade, criado e reforçado por teorias pseudo-científicas sobre raça. Essa teoria sobre raças inferiores e superiores continuou a servir como apoio ideológico para opressão colonial mesmo depois da abolição da escravidão⁷. Em linhas gerais: criou-se uma crença no imaginário social de que pessoas brancas seriam superiores e civilizadas em comparação a pessoas negras, sendo estas últimas espécies mais impulsivas e perigosas.

Portanto, é importante conceber as práticas discriminatórias como atos de pretendem menosprezar uma população em virtude de sua raça. Falar de minorias e complicações nas relações interpessoais nunca é uma tarefa fácil, e por este motivo as instituições tendem a fugir do escopo. Pouco foi feito nos últimos séculos com relação à carga histórica que segrega e transforma os espaços de poder em espaços pouco democráticos. Claro, quem é afetado por vezes está fragilizado demais para se insurgir e, terrivelmente, a atenção costuma surgir apenas quando algo muito grave acontece.

7. WOOD, Ellen Meikins. *Democracia contra o capitalismo: a renovação do materialismo histórico*. Tradução: Paulo Cezar Castanheira. São Paulo: Boitempo, 2011, p. 230.

Para entender melhor como o racismo se faz presente no ambiente de trabalho e em qualquer outra situação, é necessário partir do pressuposto que o racismo sempre é estrutural. Silvio Almeida⁸ explica que “o racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural”.

Isso significa que não basta uma análise superficial sobre condutas isoladas de racismo, mas que o contexto atual é uma consequência de uma construção social, política e econômica que proporciona a criação de condições diferentes, direta ou indiretamente, para que grupos racialmente identificados sejam discriminados de maneira sistêmica em razão de uma relação de poder.

É necessário deixar expresso que o conceito de racismo estrutural não afasta a responsabilidade individual das pessoas e das instituições, públicas ou privadas. Na realidade, o racismo é estrutural porque está nas bases de como concebemos a nossa sociedade. Isso se explica a partir de uma perspectiva histórico-cultural em que o Brasil está inserido. Em breve retrospectiva histórica,

o racismo está pautado em modelo colonial de desenvolvimento do mundo, que se consolida a partir das grandes navegações e a corrida mercantil por todo o globo na busca por produtos e bens de consumo digeríveis em todos os territórios colonizados.

A colonização foi um projeto para levar ao restante do mundo o modelo de vida constituído na Europa e, depois, transformado como absoluto por aqueles que colonizaram o Sul Global. Sob esta perspectiva, Boaventura de Sousa⁹ acredita que todas as instituições hoje constituídas no globo compartilham de um mesmo modo de funcionamento importado da Europa. Este modo tem como base o patriarcado, o sistema escravocrata, o capitalismo e a religião judaico-cristã.

8. ALMEIDA, Silvio. Racismo Estrutural. 2019. Editora Jandaíra.

9. SANTOS, Boaventura de Sousa. O fim do império cognitivo: a afirmação das epistemologias do Sul. In: O fim do império cognitivo: a afirmação das epistemologias do sul. 2019. p. 478 p-478 p.

A partir do momento que entendemos o racismo como estrutural, é muito mais fácil de perceber que não é necessário ter a intenção para perpetuar essa dinâmica de discriminação. O mero repúdio moral, denúncia, ou até condenações individuais não são o suficiente para desconstruir essa formação da sociedade; é preciso uma conduta ativa, concreta e contínua de práticas antirracistas para a mudança dessa condição social.

Deste modo, as instituições são racistas porque se inserem em uma sociedade elaborada a partir do racismo. Essa afirmação é dolorosa e leva a uma lenta digestão e aprendizado: nossas instituições, sejam elas *startups* ou multinacionais, reproduzem valores que não podem permanecer.

Superando essa parte teórica, em um segundo momento, através de pesquisas empíricas, argumenta-se que o investimento na diversidade e em políticas de igualdade pode trazer não só o cumprimento de responsabilidade ética e social, mas também significativamente maior performance financeira à empresa, em comparação a seus pares. Assim como apontado pela Consultoria McKinsey em seu relatório “*Diversity Matters: America Latina*”¹⁰ de junho de 2020, empresas

que adotam a diversidade em sua cultura e estrutura são mais inovadoras, colaborativas e rentáveis do que outras concorrentes que não a adotam.

Na referida pesquisa realizada com 700 empresas abrangendo todas as principais indústrias sediadas na América Latina e com mais de 3.900 funcionários em vários níveis, foi constatado que a adoção da diversidade pelas corporações resulta em mudanças positivas para eixos como o de inovação, performance financeira e saúde organizacional. Dentre os dados levantados sobre o resultado que a diversidade étnica-racial pode trazer, as análises revelaram que as empresas percebidas pelos funcionários como sendo diversificadas no critério de etnia têm probabilidade 24% maior de superar a performance financeira de empresas de sua mesma categoria.

10. HUNT, Vivian; LAYTON, Dennis; PRINCE, Sara. Diversity matters. McKinsey & Company, v. 1, n. 1, p. 15-29, 2015.

Outro elemento considerado essencial para o alto desempenho no mercado é o eixo de inovação: os empregados de empresas que adotaram a diversidade relataram níveis muito mais altos de inovação e colaboração. Ou seja, esses funcionários propuseram novas ideias e formas de realizarem suas funções em uma porcentagem de até 152% superior.

Já como forma de combater a discriminação racial, chamam a atenção grandes empresas nacionais que buscaram implementar programas de diversidade entre seus colaboradores, a exemplo do Magazine Luiza. Em setembro de 2020, a companhia anunciou a inauguração de um Programa de Trainee exclusivo para a população negra, com o objetivo de trazer mais diversidade racial para seus cargos de liderança, através do recrutamento de universitários e recém-formados de todo o Brasil¹¹. Embora tenha sido alvo de críticas¹², a iniciativa teve um resultado muito positivo: o número de inscritos superou os 22,5 mil candidatas, e a empresa praticamente dobrou seu número de contratações de trainees habitual. Segundo Patricia Pugas, diretora-executiva de gestão de pessoas da empresa, a qualidade de candidatas de nível considerado como excelente foi muito grande¹³.

Para sair do desconforto e entrar na prática, identificar como o racismo se manifesta nas corporações parece sinalizar um primeiro passo. As estatísticas aqui trazidas deixam nítido que de diversas maneiras a desigualdade faz-se presente. Como, de maneira simples, conseguir apontar onde está o erro?

O teste do pescoço é uma ferramenta que pode trazer indicações empíricas sobre discrepâncias raciais. Da sua própria mesa de trabalho, estique o seu pescoço e olhe ao redor. Quantas pessoas negras você enxerga no seu ambiente de trabalho? Caso você tenha enxergado alguma, qual a posição dela dentro da empresa? Ela exerce um cargo de liderança ou a presença negra está limitada a espaços menos prestigiados e com menores remunerações?

11. FOLHA DE SÃO PAULO. Magazine Luiza abre programa de trainee exclusivo para pessoas negras. 18 set 2020. Disponível em <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/09/magazine-luiza-abre-programa-de-trainee-exclusivo-para-pessoas-negras.shtml>>.

12. Ver mais em: FOLHA DE SÃO PAULO. Ação da Defensoria contra Magazine Luiza cobra R\$10 milhões por "marketing de lacração". 06 out 2020. Disponível em <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/10/acao-da-defensoria-contra-magazine-luiza-cobra-r-10-mi-por-marketing-de-lacracao.shtml>>.

13. CUNHA, Joana. Magalu dobra número de contratados em trainee de negros, após ataques. 2 jan 2021. Disponível em <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/01/magalu-dobra-numero-de-contratados-em-trainee-de-negros-apos-ataques.shtml>>.

Em uma escala macro, quando uma pessoa negra é impedida de ascender socialmente, sendo a vítima individualizada da discriminação racial, não é apenas ela que sofrerá os danos, mas sim todo um corpo intergeracional que é afetado. Quanto menor o número de negros ocupando cargos nas instituições, mais o racismo estrutural se evidencia: as gerações passadas privilegiaram em suas escolhas pessoas brancas¹⁴.

Sob um olhar mais atento e próximo, o racismo no ambiente corporativo começa desde a porta de entrada nos processos de contratação. Por exemplo, o seu departamento de Recursos Humanos tem algum preparo ou treinamento para impedir a prática de comportamentos discriminatórios, ainda que de difícil tipificação penal? É válido lembrar que debatemos como o racismo é estrutural, ou seja: o indivíduo inserido na sociedade reproduz um padrão comportamental que baseia nossa sociedade.

Seguindo este exemplo, ainda que ocorra uma contratação fora da convencional, com um perfil diferente dos padrões esperados, existem obstáculos para a ascensão profissional dessa pessoa. Conforme a pesquisa “Perfil

Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas”¹⁵, realizada pelo Instituto Ethos e divulgado em 2016, em cargos de gerência e executivo das empresas, os negros não passam de 5%, e apenas duas entre os 548 diretores das 500 maiores empresas pesquisadas são mulheres negras, ou seja, apenas 0,4%. Isso significa que mesmo dentro da empresa, os negros não conseguem liderar; o que efetivamente levaria a mudanças no comportamento interpessoal desta organização.

14. Cabe refletir sobre os critérios utilizados como dignos de capacitação, que fundamentam a escolha das pessoas, majoritariamente brancas, que compõem o quadro de trabalhadores das maiores empresas do Brasil. Uma boa universidade, boas conexões e traquejo não é mero acaso. Estes critérios obedecem a uma série de vantagens históricas que desde sempre estiveram atreladas a branquitude: uma rede de favorecimento entre os que tinham mais poder no Brasil. Basicamente, os brancos sempre favoreceram os brancos quando tiveram de optar por entre um branco e um negro ao dar a vaga de estudos na universidade ou ao escolher parceiro de negócios e, neste caso, ao dar um cargo em uma empresa. Mais em: ALMEIDA, Sílvio. Racismo Estrutural. 2019. Editora Jandaíra.

15. INSTITUTO ETHOS. Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. 15 de maio 2016. Disponível em <https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500empr>.

Assim como dito por Angela Davis, “Numa sociedade racista não basta não ser racista. É necessário ser antirracista”. Deste modo, este artigo acredita ser necessário que as instituições tratem de uma maneira ativa e enfrentem o problema do racismo estrutural. Aliadas a esse discurso, grandes corporações vêm tomando a frente do debate e colocando a mão na massa com a criação de comitês com especialistas em pautas de Diversidade e Inclusão e decidindo, em conjunto e de forma colaborativa, quais políticas podem ser a regra dentro do ambiente de convívio¹⁶ – sem esquecer o exemplo prático já citado sobre o processo seletivo da Magazine Luiza; forte modelo de projeto no combate à discriminação.

Parece que as mudanças apenas serão estruturantes quando surtidos efeitos destas políticas aplicadas ao longo dos próximos anos. Isso sem contar os processos sociais globais como educação, disseminação da cultura que não a europeia colonial, debates promovidos pelos entes públicos, etc. Entretanto, reforça-se, isso não impede que lideranças preocupadas com a sociedade civil já comecem a investir no campo.

A obra “Pequeno Manual Antirracista”, da filósofa Djamila Ribeiro oferece um passo-a-passo para as empresas na caminhada por um ambiente mais igualitário. Dentre as muitas ferramentas que a autora vem considerando como válidas a serem seguidas, segundo ela a que mais deveria ser combatida é a banquitude: “a branquitude desenvolveu métodos de manutenção do que seria politicamente correto em relação à pauta racial e à reserva de espaço para o “negro único”, o que é certamente uma de suas estratégias mais clássicas¹⁷”. Ou seja, não é suficiente contar com uma pessoa negra em sua equipe para considerar que determinado espaço foi, nas palavras de Djamila Ribeiro, “dedetizado contra racismo”: para que o ambiente de trabalho seja transformado é preciso, em primeiro lugar, questionar o status quo, justamente para que variadas formas de racismo não sejam reproduzidas no ambiente de trabalho¹⁸.

16. Inclusive, este debate esteve recentemente em alta com a declaração de grande empresa sobre as políticas racistas aplicadas pela empresa que fazia a segurança de suas lojas. A partir do momento em que assume sua responsabilidade por mortes advindas da discriminação, e empresa passou a constituir comitês para debater soluções e abordagens mais humanas. Sem chegar a extremos, pode-se observar grandes escritórios constituindo comitês de diversidade para zerar abusos através de políticas internas.

17. RIBEIRO, Djamila. Pequeno Manual Antirracista. Página 25 (formato Kindle).

18. RIBEIRO, Djamila. Pequeno Manual Antirracista. Página 25 (formato Kindle).

Aproveitando um pouco mais Djamila, seguem algumas propostas de auto questionamento que as corporações dispostas a realizar mudanças em sua política interna podem realizar:

- 1)** Qual a proporção de pessoas negras e brancas em minha empresa?
- 2)** Qual a proporção de pessoas negras e brancas em minha empresa, no caso de cargos hierarquicamente mais altos?
- 3)** Como a questão racial é tratada durante a contratação de pessoal? Caso não seja tratada, por que esse processo de contratação deve ser “daltônico”?
- 4)** Existe um Comitê de Diversidade ou algum projeto para melhorar esses números?
- 5)** Há espaço para um humor hostil a grupos vulneráveis?

Ainda, criar uma cultura que informe seus colaboradores sobre racismo parece interessante. Uma cultura que enxergue a negritude, em contrapartida a uma sociedade baseada em critérios escolhidos pelos brancos¹⁹ é uma grande estratégia.

Descobre-se vital que corporações vejam cores, e, além disso, falem sobre a negritude e, também, sobre a branquitude. A sobrevivência econômica, bem como o comprometimento dos integrantes da empresa estão atrelados a essa visão. Assim, esse texto teve como foco não só debater o racismo dentro da instituição, mas propor novas práticas e mecanismos para dirimir as desigualdades estruturantes de nossa sociedade.



contato@baptistaluz.com.br

www.baptistaluz.com.br



SÃO PAULO

Rua Ramos Batista, 444 / 2º Andar

Vila Olímpia / São Paulo / SP

Tel +55 11 3040 7050

PORTO ALEGRE

R. Carlos Trein Filho, 599 / 11º andar

Auxiliadora / Porto Alegre / RS

Tel +55 51 3207 9057

FLORIANÓPOLIS

Rua Bento Gonçalves, 183 / Sala 1001

Centro / Florianópolis / SC

Tel +55 48 3225 6468

LONDRINA

Rua Ayrton Senna da Silva, 300 / Sala nº 1801

Gleba Palhano / Londrina / PR

Tel +55 43 3367 7050

MIAMI

78 SW 7th Street Suite 500

Miami / FL 33130 / US

Tel +1 (786) 622 2002

BAP
TISTA
LUZ

ADVOGADOS

