



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE
OPORTUNIDADES E ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO -
COORDIGUALDADE

NOTA TÉCNICA 02/2020 DA COORDIGUALDADE

Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho para a defesa de direitos da população LGBTIQ+ no trabalho

A Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho - COORDIGUALDADE, instituída pela Portaria 273/2002, com fundamento na Constituição da República, artigos 1º, III, 3º, IV, 5º, caput, V, X e IX, § 2º, 7º, VI, XIII, XIV, XX, XXII e XXXIII, 127, 206, I e 227, na Lei Complementar n. 75/93, artigos 5º, III, alínea “e”, 6º, XX, 83, V, e 84, *caput*, nas Convenções 111, 156 e 190 e nos Princípios de Yogyakarta, aprova a presente nota técnica para orientar a atuação de Membras e Membros do Ministério Público do Trabalho na defesa dos direitos da população LGBTIQ+ no trabalho.

A promoção da igualdade de oportunidades e o combate à discriminação constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º, IV, CRFB). Os direitos fundamentais contidos no texto constitucional são meramente exemplificativos e, consoante o art. 5º, § 2º, podem ser ampliados pelos tratados internacionais. Os textos normativos internacionais que fundamentam ações em prol da igualdade e liberdade da população LGBTIQ+ são, entre outros, os Princípios de Yogyakarta, a Convenção Americana sobre os Direitos Humanos, o Pacto de São José da Costa Rica (Art. 1 – Art. 3 – Art. 7.1 – Art. 11.2 – Art. 18) e o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (Art. 2º, 1 – Art. 26).

A Convenção Interamericana contra toda forma de Discriminação e Intolerância dispõe, em seu art. 1º, que “*discriminação é qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes*” e, expressamente, assevera que a discriminação, entre outras condições, pode basear-se em sexo, orientação sexual, identidade e expressão de gênero.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE
OPORTUNIDADES E ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO -
COORDIGUALDADE

A orientação sexual, de acordo com os Princípios de Yogyakarta, refere-se à capacidade de cada pessoa de experimentar uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como de ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas. A identidade de gênero, por sua vez, nesse texto é associada à experiência interna, individual e profundamente sentida que cada pessoa tem em relação ao gênero, que pode, ou não, corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo-se aí o sentimento pessoal do corpo. Pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros e outras expressões de gênero, inclusive o modo de vestir-se, o modo de falar e maneirismos.

No ordenamento interno, os direitos da população LGBTIQ+ estão fundamentados nos princípios da dignidade humana, igualdade e não discriminação, da personalidade, da intimidade, da isonomia, da saúde e da felicidade, contidos art. 1º, III, art. 5º, caput, V, X e IX, art. 206, I, da CRFB.

Em sede jurisprudencial, o Excelso Supremo Tribunal Federal diferencia sexo, gênero e orientação sexual, em que o conceito de gênero abrange as pessoas transgêneras (RE 845.779 – R, Rel. Ministro Roberto Barroso, DJE 10.03.2015 - Tema 778, mérito pendente de julgamento; ADPF 600, rel. min. Roberto Barroso, dec. monocrática, j. 12-12-2019, DJE de 17-12-2019 e ADPF 457, voto do rel. min. Alexandre de Moraes, j. 27-4-2020, P, DJE de 3-6-2020). Para esta corte, a alteração do prenome e da classificação de gênero nos registros civis é direito fundamental subjetivo: *transgênero tem direito fundamental subjetivo à alteração de seu prenome e de sua classificação de gênero no registro civil, não se exigindo, para tanto, nada além da manifestação da vontade do indivíduo, o qual poderá exercer tal faculdade tanto pela via judicial como diretamente pela via administrativa.* (RE 670.422, rel. min. Dias Toffoli, j. 15-8-2018, P, DJE de 10-3-2020, Tema 761). O uso do banheiro é compreendido como projeção social da identidade sexual do indivíduo, da dignidade humana e dos direitos da personalidade (RE 845.779 RG, rel. min. Roberto Barroso, j. 13-11-2014, P, DJE de 10-3-2015, Tema 778, mérito pendente de julgamento). Por último, importa destacar, o reconhecimento da união homoafetiva como entidade familiar (ADI 4.277 e ADPF 132, Rel. Ministro Ayres Britto, Tribunal Pleno, DJE 14.10.2011) e a extensão da licença maternidade para a mãe não gestante em



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE
OPORTUNIDADES E ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO -
COORDIGUALDADE

união homoafetiva (RE 1.211.446 RG, rel. min. Luiz Fux, j. 7-11-2019, P, DJE de 19-11-2019, Tema 1.072, mérito pendente de julgamento).

Os princípios da igualdade e não discriminação assumem a função de conjunto de valores norteadores da atuação do Estado em todas as suas esferas (dimensão objetiva), e tem aplicação nas relações entre particulares, impondo-se às relações trabalhistas, familiares, sociais, empresarias, contratuais e associativas e com o Estado (dimensão subjetiva), desde o processo de formação de crianças, adolescentes e jovens (art. 227, CRFB).

A repressão à discriminação, privilégios ou atos prejudiciais a determinado grupo (dimensão negativa) também encontra respaldo no princípio da igualdade. Vale lembrar que a dispensa discriminatória é vedada pela Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil e incorporada ao ordenamento interno pelo Decreto 10.088/2019, Anexo XXVIII (aprovada pelo Decreto Legislativo nº 104, de 24 de novembro de 1964; vigente a partir de 26 de novembro de 1966 e promulgada em 19 de janeiro de 1968) e pela Lei nº 9.029/1995.

A dimensão positiva dos princípios da igualdade e não discriminação exige a prática de ações concretas para a superação das desigualdades, ou seja, requer ações que ativamente promovam a igualdade de gênero no ambiente de trabalho, com a inclusão de grupos estigmatizados e marginalizados. Nesse sentido, o reconhecimento da isonomia no cuidado familiar para as pessoas LGBTIQ+ deve ser expandida por força de a Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho – OIT que, ainda que não ratificada pelo Brasil, deve ser observada como marco normativo paradigmático para a interpretação legal na adoção de políticas pública ou decisões pelos poderes públicos, em todas as suas instâncias, para garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento a trabalhadoras e trabalhadores com encargos familiares.

Todas as ações em prol da igualdade de oportunidades no trabalho para a pessoas LGBTIQ+ impõe o enfrentamento à violência e o assédio. Segundo a Convenção n. 190 da OIT, aprovada na assembleia geral da 108ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho em 2019, violência e assédio *designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, seja quando eles se manifestam uma única vez ou de maneira repetida,*



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE
OPORTUNIDADES E ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO -
COORDIGUALDADE

que tenham por objeto, que causem ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico. A violência e o assédio por razão de gênero designa a violência e o assédio que vão dirigidos contra as pessoas em razão de seu sexo ou gênero, ou que afetam de maneira desproporcionada a pessoas de um sexo ou gênero determinado e inclui o assédio sexual (art. 1º).

A proteção contra a violência e assédio abrange a todas as pessoas do mundo do trabalho, empregados ou não, ou seja, qualquer que seja a sua situação contratual: as pessoas trabalhadoras em geral, estagiários, aprendizes e trabalhadores despedidos, voluntários, as pessoas que buscam emprego ou candidatos a emprego, as pessoas que exercem função de autoridade, funções ou as responsabilidades de um empregador (C. 190/OIT, art. 2º). Ela pode se manifestar nos mais diversos espaços relacionados ao ambiente de trabalho, tais como: o lugar de trabalho (públicos ou privados), os locais de pagamento, repouso, refeitórios, sanitários, vestuários, os deslocamentos, espaços de formação, as comunicações relacionadas ao trabalho (incluindo aquelas difundidas por tecnologias da informação e comunicação), o alojamento e os trajetos da casa para o trabalho (C. 190/OIT, art. 3º), bem como no espaço virtual. O art. 2, parágrafo único, da Lei 13.185/2015, de aplicação analógica, c/c art. 8º, CLT, conceitua **cyberbullying** como a intimidação sistemática na rede mundial de computadores quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial e proíbe sua prática.

Especificamente em relação à violência contra a população LGBTIQ+ e às condutas de discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero, na ação direta de inconstitucionalidade por omissão (ADO 26, rel. min. Celso de Mello) e em mandado de injunção (MI 4.733, Rel. Min. Edson Fachin), o Excelso Supremo Tribunal Federal reconheceu a mora do Congresso Nacional em editar lei que criminalize os atos de homofobia e transfobia e determinou a colmatação dessa lacuna legislativa pela aplicação da Lei 7.716/1989 (que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor), com efeitos prospectivos e mediante subsunção.

A incidência da Lei Maria da Penha nas situações de violência doméstica contra pessoas do gênero feminino tutelam a população LGBTIQ+. Vale lembrar que essa espécie de violência pode afetar o emprego, a produtividade assim como a segurança e saúde das vítimas na condição de trabalhadora



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE
OPORTUNIDADES E ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO -
COORDIGUALDADE

e que os governos, as organizações de empregadores e profissionais e as instituições do mercado de trabalho podem contribuir para reconhecer, enfrentar e atuar contra o impacto da violência doméstica no trabalho. Ademais, a Lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), no art. 9º, parágrafo 2º, II, expressamente assegura a manutenção da relação de trabalho pelo prazo de 6 meses quando necessário à vítima de violência doméstica o afastamento do trabalho.

Por fim, é de se ressaltar que a saúde e segurança de um ambiente de trabalho precisam ser construídas sob o ponto de vista físico e ergonômico, assim como sob o ponto de vista ético, moral e mental, resultando que ambiente sadio é também aquele acessível e inclusivo, livre das atitudes e práticas de discriminação e assédio. A Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam o ser humano e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho. Segundo a OMS, o transexualismo consiste no desejo de viver e ser aceito como um membro do sexo oposto, usualmente acompanhado por uma sensação de desconforto ou impropriedade de seu próprio sexo anatômico e um desejo de se submeter a tratamento hormonal e cirurgia para tornar seu corpo tão congruente quanto possível com o sexo preferido, (RE 845.779 – R , Rel. Ministro Roberto Barroso, DJE 10.03.2015; Tema 778, mérito pendente de julgamento). A saúde psicossocial, portanto, portanto, é tutelada pelo ordenamento jurídico internacional e nacional, requerendo a adoção de medidas de prevenção e repressão à violência e assédio (psicológica, física, sexual, integridade moral, dignidade) no ambiente de trabalho.

Em conclusão, de acordo com o Princípio 12 dos Princípios de Yogyakarta: *“toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero”*. O trabalho é poderoso instrumento de identidade, inclusão e reconhecimento na sociedade moderna. Para que cumpra a sua função, deve ser livre de sofrimento e exclusão, sem preconceitos e com pleno reconhecimento dos direitos personalíssimos.

Ante o exposto, ORIENTA-SE A ATUAÇÃO DAS PROCURADORAS E PROCURADORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, em especial da COORDIGUALDADE, no sentido de



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE
OPORTUNIDADES E ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO -
COORDIGUALDADE

recomendar às empresas, órgãos públicos, empregadores pessoas físicas, sindicatos patronais e profissionais, de todos os setores econômicos ou entidades sem fins lucrativos, que, nas ações, protocolos e diretrizes de contingenciamento ou reorganização da atividade produtiva adotem, dentre outras, os seguintes princípios:

1. RISCOS PSICOSSOCIAIS: considere a violência e assédio, bem como os riscos psicossociais associados e as responsabilidades familiares, na gestão das medidas de segurança e medicina do trabalho, adotando uma estratégia integral de prevenção e repressão a essa prática, inclusive com a aplicação de sanções.

2. NOME SOCIAL: assegure a todas as pessoas transgêneras, travestis e transexuais, assim como todas aquelas cuja identificação civil não reflita necessariamente sua identidade de gênero, o uso do nome social no âmbito da empresa, como, por exemplo: cadastro de dados e informações de uso social, comunicações internas de uso social, endereço de correio eletrônico, identificação funcional de uso interno da instituição (crachá), lista de ramais da instituição, nome de usuário (a) em sistemas de informática, inscrição em eventos promovidos pela instituição e emissão dos respectivos certificados.

3. USO DO BANHEIRO: garanta o uso de banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero, quando houver, de acordo com a identidade de gênero de cada pessoa, sendo vedada a criação de espaços de uso exclusivo para pessoas LGBTIQ+.

4. PARENTALIDADE: a) Reconheça o direito ao gozo dos dias legalmente conferidos à licença-maternidade e licença-paternidade para a população LGBTIQ+, seja na condição de vínculo biológico ou adotante (Tema 782); b) sugere-se, também, a adoção de boas práticas pelas empregadoras, empregadores e empresas em que se reconheça o direito à licença parental ao conjunto da mão de obra, independente do sexo, gênero e orientação sexual.

5. COMPATIBILIDADE DAS RESPONSABILIDADES PROFISSIONAIS E FAMILIARES:

a) adapte as atividades, jornadas de trabalho e metas de produção, levando em conta a demanda atual,



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE
OPORTUNIDADES E ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO -
COORDIGUALDADE

as dificuldades técnicas dos trabalhos remotos e a necessidade de compatibilizar a vida profissional e familiar das trabalhadoras e trabalhadores, principalmente para os casos de famílias monoparentais, evitando a sobrecarga de trabalho ou jornadas extraordinárias (Notas Técnicas/MPT 3 e 4/2020);

b) garanta a todas as pessoas empregadas com encargos familiares (com filhas ou filhos, pessoas idosas ou com deficiência, pessoas com doenças crônicas que podem ter seu quadro agravado pelo COVID-19, dela dependentes), gestantes ou lactantes, o direito a realizar as suas atividades laborais no momento de crise sanitária, preferencialmente de modo remoto, por equipamentos e sistemas informatizados.

6. VIOLÊNCIA E ASSÉDIO: adote medidas para reprimir a prática de violência contra a população LGBTQ+ (LGBTfobia, transfobia, assédio moral, assédio sexual, cyberbullying) e evitando que todas as pessoas empregadas, terceirizadas, estagiários ou clientes sejam expostos direta ou indiretamente a situações caracterizadoras de assédio moral, bem como discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero, considerando:

- a) que se aplica a Lei 7.716/1989, com efeitos prospectivos e mediante subsunção à discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero, (ADO 26, rel. min. Celso de Mello) e em mandado de injunção (MI 4.733, Rel. Min. Edson Fachin);
- b) que o assédio sexual pode configurar crime nos termos do art. 216-A do Código Penal;
- c) que o assédio moral consiste na exposição dos(as) trabalhadores(as) a situações humilhantes, constrangedoras, graves ou repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho, no exercício de suas funções ou decorrentes da relação de trabalho; são alguns exemplos: perseguição, mudanças injustificadas de cargo ou função; humilhações, constrangimentos, ameaças, atos vexatórios ou agressividade no trato pessoal; piadas homofóbicas e transfóbicas; desmoralização publicamente; afirmar que o trabalho exercido pelo(a) empregado(a) é desnecessário; desviar a função, desconsiderando a qualificação ou aptidão técnica do(a) empregado(a), mandando executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento dele; impedir o(a) empregado(a) de expressar e não explicar o porquê; vigilância exagerada e constante; tratar os subordinados com grosserias e deboches;
- d) que o *cyberbullying* é conceituado como a intimidação sistemática na rede mundial de



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE
OPORTUNIDADES E ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO -
COORDIGUALDADE

computadores quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial e proíbe sua prática;

7. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: oriente, quando identificar sinais de violência doméstica, especialmente em pessoas do gênero feminino de seu grupo de trabalho, sobre os serviços públicos de enfrentamento à violência doméstica (disque 180, Defensoria Pública, Casa da Mulher Brasileira, Delegacia da Mulher), a fim de que a vítima possa adotar medidas protetivas previstas na Lei n. 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), assegurando, quando necessário, o afastamento do ambiente de trabalho pelo prazo de 6 meses, com garantia da manutenção da relação de trabalho (art. 9º, parágrafo 2º, II, da Lei n. 11.340/2006).

Adriane Reis de Araujo
Procuradora Regional do Trabalho
Coordenadora Nacional da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e
Eliminação da Discriminação no Trabalho

Ana Lúcia Stumpf González
Procuradora do Trabalho
Vice Coordenadora Nacional da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades
e Eliminação da Discriminação no Trabalho