

MECANISMOS PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO À POPULAÇÃO LGBTQIAPN+

Brenno Augusto Freire Menezes¹

Paulo André Cavalcanti de Albuquerque Nunes²

RESUMO: Referido estudo qualitativo de cunho predominantemente bibliográfico aspira analisar a problemática da discriminação nas relações laborais concernentes à população LGBTQIAPN+ a partir de um mergulho na legislação antidiscriminatória-laboral nacional e internacional partindo do entendimento de que o direito ao trabalho é um Direito Humano. Todavia, ao decorrer da pesquisa observou-se que a orientação sexual segue como lacuna na legislação trabalhista brasileira, a despeito de outros marcadores sociais como: origem, raça, sexo ou gênero, cor e idade. A presente pesquisa guarda como objetivo apresentar à sociedade que embora existente a omissão legal anteriormente mencionada, mecanismos vêm sendo desenvolvidos para promoção da igualdade de oportunidades à população alvo deste estudo, analisando na esfera privada as ações desenvolvidas pelo Nubank e na esfera pública, tangenciando-se anotações a respeito das políticas públicas desenvolvidas pelo Ministério Público do Trabalho.

Palavras-Chave: Promoção da igualdade; Mercado de trabalho; População LGBTQIAPN+; trabalho digno.

ABSTRACT: This qualitative study of a predominantly bibliographic nature aims to analyze the issue of discrimination in labor relations concerning the LGBTQIAPN+ population from a dive into national and international anti-discrimination labor legislation based on the understanding that the right to work is a Human Right. However, during the research it was observed that sexual orientation remains a gap in Brazilian labor legislation, despite other social markers such as: origin, race, sex or gender, color and age. The aim of this research is to present to society that although the previously mentioned legal omission exists, mechanisms have been developed to promote equal opportunities for the target population of this study, analyzing the actions developed by Nubank in the private sphere and in the public sphere, tangential to them. Notes are made regarding public policies developed by the Public Ministry of Labor.

Keywords: Promotion of equality; Job market; LGBTQIAPN+; population; decent work.

INTRODUÇÃO

O avanço da globalização e o desenvolvimento acelerado das tecnologias vêm ampliando as oportunidades no mercado de trabalho, todavia, a problemática da discriminação em suas relações ainda é uma grande constante que assume no cotidiano das sociedades modernas as mais diversas formas e intensidades, dentre

¹ Mestrando no Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos da Universidade Federal de Pernambuco. Especialista em Direito Constitucional pela Universidade Cândido Mendes. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Católica de Rondônia. Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Estácio de Sergipe. E-mail: brennofreire19@live.com

² Mestrando no Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos da UFPE. Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Estácio do Recife. Bacharel em Comunicação Social – Publicidade e Propaganda pela Uninassau. E-mail: pauloandrecavalcanti@gmail.com

elas, as discriminações fundadas na orientação sexual, afetando demasiadamente o acesso e a manutenção do mercado laboral da população LGBTQIAPN+.

A discussão sobre orientação sexual ocupa papel central na sociedade contemporânea. Seu apelo exerce influência em diversas esferas da vida social e são várias as instituições que disputam a primazia de produzir discursos e verdades sobre o assunto. O sexo está presente nos meios de comunicação, nas organizações, nas discussões políticas, nas propostas de revisão de planos educacionais, na pauta de movimentos sociais, no interesse da ciência, na mira das religiões, no cotidiano dos tribunais e nas relações sociais, incluindo as trabalhistas³.

A orientação sexual é definida como sendo a capacidade de cada indivíduo experimentar atração afetiva, emocional ou sexual por pessoas de gênero diferente, mesmo gênero ou mais de um gênero.

Já o termo LGBTQIAPN+ refere-se à sigla que abrange pessoas que se identificam como: Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais/Travestis/Transgêneros, Queer, Intersexo, Assexuais e Pansexuais.

É de conhecimento notório que as pessoas pertencentes à população supramencionada vêm enfrentando inúmeras dificuldades para inserção e manutenção no mercado de trabalho, muitas vezes, não por falta de qualificação e sim por puro preconceito. Tal problemática se dá em boa parte pela ausência de legislação antidiscriminatória trabalhista em razão da orientação sexual. Todavia, embora exista a referida lacuna legal, empresas privadas e órgãos públicos vêm empenhando esforços para ofertar mecanismos que promovam a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho à população LGBTQIAPN+.

A presente pesquisa pretende justamente apresentar à sociedade parte desses mecanismos, trazendo à baila procedimentos adotados pela iniciativa privada e por órgãos públicos.

O referido estudo, de caráter qualitativo, será organizado em quatro seções, além desta introdução. Na seção 2, será traçada uma breve análise do direito humano ao trabalho. Na seção 3, será analisada a tutela nacional e internacional que veda discriminações nas relações de trabalho, sendo elaborada uma breve crítica às lacunas legislativas quanto à população LGBTQIAPN+, enquanto a seção 4 é

³ SALES, Ricardo G. de. Políticas de diversidade no ambiente de trabalho: análise das percepções do papel da comunicação em organizações participantes do Fórum de Empresas e Direitos LGBT. In: Ibercom, 2017, Lisboa. Anais do XV Congresso Internacional Ibercom, 2017, p. 2.

dedicada a apresentar mecanismos realizados pela empresa Nubank e pelo Ministério Público do Trabalho com o intuito de promover a igualdade no mercado laboral à população LGBTQIAPN+. Na seção 5, são tecidas as considerações finais.

Por derradeiro, salienta-se que para o desenvolvimento desta pesquisa foram levantadas informações em diversas fontes, dentre elas: doutrinas nacionais e internacionais, artigos científicos, resultados de observatórios, sites da rede mundial de internet, entre outros veículos que tratam da temática abordada a seguir.

1. O DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO

Os direitos humanos podem ser definidos como aqueles pertencentes a todos os seres humanos, pelo simples fato da sua existência, que os permita uma vida com dignidade.

Conforme preciosas lições de Arendt⁴, os direitos humanos pressupõem a cidadania não apenas como um fato e um meio, mas sim como um princípio, pois privar sujeitos da cidadania afeta substancialmente a condição humana, uma vez que o ser humano privado de suas qualidades acidentais, seu estatuto político, estará privado também de sua substância. Vale dizer: tornado pura substância, perde a sua qualidade substancial, que é de ser tratado pelos outros como semelhante.

Importante salientar que os direitos humanos não se confundem com os direitos fundamentais, visto que aqueles devem ser entendidos como direitos de todos os homens em qualquer circunstância de lugar e tempo, enquanto estes devem ser compreendidos como os direitos que foram juridicamente resguardados numa ordem jurídica constitucional⁵.

Quando falamos sobre direitos humanos, sua referência deve ser feita ao direito inerente à pessoa, todavia, não é qualquer direito, mas aquele próprio da condição humana que pertence à pessoa desde seu nascimento, aquele que, de forma direta ou indireta, visa tutelar e proteger a dignidade da pessoa humana⁶.

⁴ ARENDT, Hannah. *A Condição Humana*. 6 ed. (trad. Roberto Raposo). Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1977.

⁵ FARIA, Adriane Patrícia dos Santos. *Estado intervencionista x direitos fundamentais: conflito entre normas e princípios*. Boreal Editora. Birigui, SP, 2011, p. 89.

⁶ LACERDA, Luana Pereira; MARINO, Lúcia Helena Fazzane de Castro Marino. *A Evolução do Direito do Trabalho como um direito fundamental e os reflexos da globalização*. REGRAD. Revista Eletrônica de Graduação da UNIVEM, v. 1, p. 11, 2017.

Assim, conforme bem delineado por Alvarenga⁷, perceber os direitos humanos e a dignidade humana como valor impulsionador de todo o direito nos faz, assim, penetrar na alma do homem, esquecido e desnecessário, para podermos admirar as suas qualidades.

Analisada a evolução histórica dos direitos humanos, depreende-se que essa categoria de direito se desencadeou em três dimensões: a primeira dimensão, balizada pelo lema da liberdade e o Estado negativo, desencadeou-se nos direitos civis e políticos; a segunda dimensão foi insculpida no lema da igualdade e os denominados direitos sociais, econômicos e coletivos; a terceira dimensão garante os direitos de fraternidade social.

Dentre os direitos humanos de segunda dimensão, destaca-se o direito ao trabalho, o qual busca garantir a toda pessoa uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social⁸.

Garantir esse direito humano a todos aqueles aptos ao seu desenvolvimento permite, segundo as lições de Silveira e Rocasolano⁹, uma crescente concretização da dignidade da pessoa humana, ao mesmo tempo, em que atende às necessidades de cada novo momento histórico.

Reforçando essa ideia de concretização da dignidade, Alckmin¹⁰ afirma que o trabalho dignifica o homem, que dele abstrai meios materiais e produz bens econômicos indispensáveis à sua subsistência, representando uma necessidade vital e indispensável à realização pessoal e valorização no contexto familiar e da sociedade.

Para garantir a eficácia desse tão importante direito humano, vários diplomas internacionais, a maior parte deles ratificados pelo Brasil, prescrevem a necessidade da sua garantia, de modo a garantir a dignidade humana. São eles: I) Declaração Universal dos Direitos Humanos; II) Pacto Internacional dos Direitos Econômicos,

⁷ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. O Direito do Trabalho como Dimensão dos Direitos Humanos. 1. ed. São Paulo: LTr, 2009, p.92.

⁸ ALMEIDA, Matheus de; POZZOLI, Lafayette. Valor do trabalho e a dignidade da pessoa humana. Diálogos (im)pertinentes – Dignidade Humana. Curitiba: Instituto Memória, 2014, p. 93.

⁹ SILVEIRA, Vladmir Oliveira da Silveira. ROCASOLANO, Maria Mendez. Direitos Humanos - Conceito, Significados e Funções. Saraiva, 2010.

¹⁰ ALCKMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho. Juruá, 2010.

Sociais e Culturais; IV) Convenções da Organização Internacional do Trabalho, dentre outros.

Diplomas estes que determinam não apenas a garantia do direito humano ao trabalho, mas também que ele seja garantido de forma digna, sadia e a todos, sem qualquer discriminação, seja por motivos de raça, cor, etnia, deficiência, gênero, sexualidade etc.

Todavia, no Brasil, ainda não é possível visualizar esse cenário ideal prescrito em diversas normativas internacionais, vista, dentre outras problemáticas, a persistente existência da discriminação nas relações de trabalho, tema a ser melhor discutido a seguir.

2. APONTAMENTOS SOBRE A DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Uma das questões mais recorrentes e tormentosas do direito do trabalho é a discriminação, problemática que assume no cotidiano das sociedades modernas as mais diversas formas e intensidades.

O termo discriminação, segundo lições de Barros¹¹, possui origem anglo-americana e traduz o caráter infundado de uma distinção em relação a uma qualidade possuída pelo sujeito, capaz de provocar-lhe um dano material ou moral.

Referida conduta, deveras hostil, pode se dar de forma direta e indireta. Segundo lições de Gurgel¹², será direta quando efetuada pela adoção de disposições gerais ou atos expressos que estabeleçam distinções fundamentadas em critérios injustificáveis, como a proibição de entrada de uma pessoa negra em determinado clube; será indireta quando adquire a forma de situações, regulamentações ou práticas aparentemente neutras, mas que criam desigualdades em relação a certas pessoas com base em um determinado fator de *discrímen*.

Salienta-se que são quantitativamente imensuráveis as diversas formas de discriminação. Fatores como idade, sexo, etnia, religião, cultura, convicções políticas e ideológicas, orientação sexual, condição física ou psicológica, cor da pele, estado

¹¹ BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à intimidade do empregado. São Paulo: LTr, 1997, p. 54.

¹² GURGEL, Maria Aparecida. Discriminação positiva. Revista do Ministério Público do Trabalho, São Paulo, ano 10, n. 19, mar. 2000.

de saúde, nacionalidade e estratificação social têm servido como canais de discriminação e exclusão social no curso da história¹³.

No âmbito do trabalho, principalmente quanto aos aspectos relacionados ao acesso e manutenção ao vínculo empregatício, a discriminação é uma realidade quase tão antiga quanto a existência do homem e, apesar de todos os esforços empreendidos, o combate às suas mais variadas formas não é tarefa fácil, demandando o engajamento e a participação ativa de órgãos nacionais e internacionais, dos governos e das sociedades envolvidas¹⁴.

Pontua-se que a difícil resolução dessa problemática não se dá apenas pela habitualidade que ela ocorre, mas também pela diversidade de espécies com que se apresenta nesse domínio¹⁵.

Nesse contexto, visando combater essa mazela que restringe o acesso ao emprego, obsta a ascensão funcional, impossibilita a manutenção do emprego e afeta a integridade psicossomática do trabalhador, mecanismos de proteção são rotineiramente desenvolvidos e os direitos nacional e internacional vêm fortalecendo constantemente a tutela proibitiva, de modo a extirpar a discriminação nas relações laborais.

2.1 Tutelas nacional e internacional que proíbem a discriminação nas relações laborais

Não há dúvidas de que, para uma sociedade ser democrática, ela deve ser eminentemente pluralista e inclusiva. Forte nesse pensamento, com o passar do tempo, desenvolveu-se vasta legislação visando vedar a discriminação nas relações laborais.

Na esteira da legislação internacional, destaca-se a Convenção 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, de caráter *jus cogens*, a qual enumera as hipóteses em que ocorre discriminação em matéria de emprego e profissão, delimita o campo de incidência dos termos "emprego" e "profissão", estabelece as obrigações dos

¹³ SANTOS, Ronaldo Lima dos. Sindicatos e Ações Coletivas: Acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. 6. ed. São Paulo: LTr, 2022, p. 103.

¹⁴ LOPES, Otávio Brito. A questão da discriminação no trabalho. Revista Jurídica da Presidência, v.2, n.17, p. 5-12,2000.

¹⁵ NETO, Manoel Jorge e Silva. Proteção constitucional dos interesses trabalhistas: difusos, coletivos e individuais homogêneos. São Paulo: LTr, 2001, p. 169.

Estados-membros, enumera hipóteses que não serão consideradas discriminatórias e fixa as regras de sua ratificação, vigência e denúncia.

Conforme o artigo 1º da referida convenção, discriminação nas relações de trabalho significa toda distinção, exclusão ou preferência com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, cujo efeito seja eliminar ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão, ou também qualquer outra distinção, exclusão ou preferência cujo efeito seja aterrar ou reduzir a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego, ou profissão, conforme pode ser determinado pelo país-membro concernente após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

Na mesma esteira protetiva, ainda no âmbito da tutela internacional, cumpre destacar: I) Convenção 100 da OIT; II) Proclamação de Teerã; III) Declaração Universal de Direitos Humanos (Artigo 1); IV) Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Artigos 2 e 3); V) Pacto de São José da Costa Rica (Artigo 1); VI) Protocolo de San Salvador (Artigo 11).

Em âmbito nacional, a Carta Cidadã de 1988 destaca o princípio da igualdade, seja em seu aspecto material, seja no formal, como um dos pilares do seu texto, trazendo várias disposições protetivas encontradas nos artigos 3, 5, 7 e 12, plenamente aplicáveis às relações privadas em razão da eficácia horizontal dos direitos fundamentais decorrentes de sua dimensão objetiva.

Em âmbito infraconstitucional, destaca-se a Lei 9.029/99, além dos artigos 3º, 5º, 373-A e 461 da Consolidação das Leis Trabalhistas, os quais se encontram compromissados com a proibição da discriminação como verdadeiro direito de defesa no âmbito das relações de trabalho.

2.2 Lacunas legislativas quanto à população LGBTQIAPN+

Mesmo com o fortalecimento da legislação nacional protecionista em âmbito laboral, nota-se que seus dispositivos se limitam a citar origem, raça, sexo ou gênero, cor e idade, sendo observado a falta da utilização do termo orientação sexual, o qual, na maioria das vezes, deve ser interpretado à luz da expressão: “quaisquer outras formas de discriminação”.

Referida deficiência legislativa pode ser visualizada também em outros âmbitos do direito, como o cível e o criminal, visto que, no Brasil, até o momento, a garantia de reconhecimento da união estável entre pessoas do mesmo sexo como entidade familiar e a criminalização da homofobia deram-se por meio de jurisprudência firmada no âmbito do Superior Tribunal de Justiça e Supremo Tribunal Federal, respectivamente, vista a inércia do Poder Legislativo na criação de leis relacionadas.

De modo a fundamentar a promoção da igualdade de oportunidades em âmbito laboral à população LGBTQIAPN+ no país, com textos que citam expressamente o termo orientação sexual, deve-se recorrer à legislação internacional, como os Princípios de Yogyakarta ou a Declaração Sociolaboral do Mercosul, ou “tentar a sorte” com os textos legais nacionais, os quais abordam a expressão já citada: “quaisquer outras formas de discriminação”.

Espera-se que com o novo cenário que vem se formando no Congresso Nacional e as sucessivas vitórias das minorias, inclusive representantes da população LGBTQIAPN+, sejam promovidas alterações nas legislações já existentes e a criação de novas que abarquem o termo orientação sexual nos dispositivos que vedam a discriminação e promovem a igualdade, inclusive no âmbito laboral.

Embora haja a omissão legislativa ora abordada, verifica-se que empresas privadas – por meio de iniciativas – e órgãos públicos – por meio de políticas públicas – já vêm promovendo mecanismos de modo a garantir a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho à população LGBTQIAPN+.

3. MECANISMOS PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO MERCADO DE TRABALHO À POPULAÇÃO LGBTQIAPN+

Na seção anterior, foi abordada a discriminação nas relações de trabalho, uma situação recorrente, trazendo desde a etimologia da palavra até a discriminação relacionada à sexualidade. Ademais, foram apresentados os principais dispositivos de tutela nacional e internacional que visam combater a discriminação nas relações laborais. Dentre eles, a Convenção 111 da OIT, a Proclamação de Teerã, a Constituição Federal e a CLT.

Nesta seção, discutiremos os mecanismos para a promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho brasileiro disponibilizados à população LGBTQIAPN+. Além de nos debruçarmos sobre as políticas implementadas na

empresa Nubank, analisar-se-á, por fim, as políticas desenvolvidas pelo Ministério Público do Trabalho na promoção da igualdade, com foco específico voltado à população alvo deste estudo.

Para Sales¹⁶, a construção de um ambiente equânime depende da criação de um modelo de status no qual empresas proporcionem espaços seguros para a diversidade, evitando a criação de um ambiente que se limite apenas a tolerar as diferenças. Vejamos:

Assim, a proposta do modelo de status trata de romper com padrões de desrespeito e desestima, os quais impedem a paridade na participação social. Para que o referido modelo tenha êxito, os participantes devem ter asseguradas sua independência e voz, ou seja, precisam se representar em condições de igualdade nas instâncias de poder. Esta participação depende do reconhecimento recíproco das diferenças e tem mais condições de ser conseguida numa sociedade intercultural, que valorize a diversidade em todas as suas dimensões e espaços de expressão, inclusive nos ambientes corporativos.

Tal modelo nos conduz aos comitês de inclusão e diversidade que se encontram em evidência na atualidade, mas que tem sua origem em modelos importados de empresas multinacionais que chegaram ao Brasil nos anos de 1990.

Cumprido destacar que existem diversos modos de como as empresas encaram o processo de inclusão e diversidade e, geralmente, o ponto de partida é a criação de um comitê de Diversidade e Inclusão (D&I). Conforme Gala¹⁷, tal órgão consiste no seguinte:

Trata-se de uma comissão formada por colaboradores diversos, com uma governança que inclui lideranças e liderados. Seu objetivo é desenvolver mudanças culturais na empresa, para torná-la mais inclusiva e diversificada. Por exemplo, conforme dados da Antra Brasil, 90% das mulheres transsexuais e travestis utilizam a prostituição como fonte de renda. Uma iniciativa que o comitê de diversidade pode ter é de trabalhar vagas afirmativas para essas pessoas.

¹⁶ SALES, Ricardo Gonçalves de. Diversidade no trabalho: valores organizacionais e adesão a normas em organizações participantes do fórum Empresas e Direitos LGBT. In: Congresso Internacional Comunicação e Consumo. 2015.

¹⁷ GALA, Ana Sofia. Comitê de Diversidade: o que é e como criar na sua empresa? [S. l.], 25 ago. 2022. Disponível em: <https://www.handtalk.me/br/blog/comite-de-diversidade/>. Acesso em: 27 ago. 2024.

Dessa maneira, é possível auxiliar o ingresso dessa população no mercado de trabalho, atrair futuros talentos e levar mais dignidade e qualidade de vida para essas pessoas.

Todavia, antes da criação desse comitê, é necessária a realização de uma pesquisa interna para que a empresa compreenda em que pé está a questão da diversidade e inclusão naquele momento. Somado a isso, devem ser realizados fóruns e palestras para identificar possíveis resistências e trabalhá-las de modo focal.

Feito isto, será elaborado um plano de ação que deve observar quatro fundamentos: 1) recrutamento e seleção; 2) critérios para promoção; 3) política de benefícios; 4) canal de denúncias. Após a implementação do comitê D&I é que se desenvolvem plenamente as ideias-chave.

Apresentadas as considerações iniciais, a seguir, passa-se a apresentar de forma mais detalhada os mecanismos desenvolvidos pela iniciativa privada, mais precisamente no âmbito da empresa Nubank, para a promoção da igualdade no mercado de trabalho à população objeto de debate na presente pesquisa.

3.1 O caso da empresa NUBANK

A Nubank é uma empresa fundada em 2013 por David Vélez, Cristina Junqueira e Edward Wible, com sede em São Paulo, capital. Atualmente, é uma das maiores plataformas de serviços financeiros digitais do mundo, possuindo os quatro seguintes pilares: 1) experiência do cliente; 2) ciência de dados; 3) tecnologia; 4) design. Conta com cerca de 6.075 mil funcionários (*nubankers*) de 46 nacionalidades diferentes, espalhados em seis escritórios entre Brasil, México, Argentina, Colômbia, Estados Unidos e Alemanha.

A Nubank tem em sua essência uma busca pela diversidade e inclusão, conforme se depreende em trecho do documento *Jornada Nu Impacto 2021*¹⁸ a seguir. Vejamos:

Nosso objetivo é estar entre as empresas mais diversas e inclusivas, representando a mesma simetria da sociedade dos países que atuamos.

¹⁸ NUBANK. Jornada Nu Impacto 2021. [S. l.], 30 dez. 2022. Disponível em: <https://esg-journey.nuinternational.com/pt/>. Acesso em: 27 ago. 2024.

Assim, conseguiremos garantir que todos(as) os(as) Nubankers se sintam bem-vindos(as), valorizados(as) e pertencentes, e que possam compreender os reais problemas de nossos(as) clientes que precisam ser resolvidos.

(..)

Também damos suporte aos grupos de afinidade que foram criados de forma orgânica a partir de interesses em comum, e buscam gerar um ambiente de pertencimento onde são discutidos tópicos relacionados às pautas, às dores da comunidade, e pontos de melhorias no Nubank – incluindo ações de educação, mentorias e acolhimento e bem-estar com foco na construção de espaços seguro e de apoio emocional.

Atualmente, existem cinco grupos de afinidades na empresa: 1) NuBlacks, com 842 membros; 2) NuWomen, com 1.334 membros; 3) NuPride, com 741 membros; 4) NuPlural, com 140 membros; 5) PurpleParents, com 232 membros. Conforme a citação, esses grupos de afinidade buscam criar um ambiente melhor para as minorias, incluindo a população LGBTQIAPN+.

Nota-se que, no processo de contratação da empresa, os formulários de preenchimento obrigatório para submissão a oportunidades de trabalho, além dos dados essenciais, vêm com uma parte denominada “pesquisa demográfica”. Na referida parte do formulário, existem questões específicas relacionadas às minorias, quais sejam: identidade de gênero (homem cis, homem trans, mulher cis, mulher trans, travesti, não-binário, agênero, eu prefiro não revelar, outros - qual?), raça/cor (amarelo, branco, pardo, indígena, preto, eu prefiro não revelar), orientação sexual (assexual, bissexual, gay, heterossexual, lésbica, pansexual, outro - qual?, eu prefiro não revelar), deficiências (sim, não, eu prefiro não revelar) e qual tipo de deficiência (visual, física, auditiva, intelectual, psicossocial, reabilitado/readaptado, não se aplica), demonstrando uma preocupação real com esses candidatos desde o primeiro contato com a empresa.

A seguir, serão explorados outros dados da empresa, também retirados do documento *Jornada Nu Impacto 2021*¹⁹. Cumpre salientar que, até a presente data, existem aproximadamente sete mil pessoas trabalhando na empresa, distribuídas em seis escritórios ao redor do globo. No escritório brasileiro, são 5.056 colaboradores ou *nubankers*. Os dados analisados em seguida representam apenas o escritório localizado na cidade de São Paulo.

¹⁹ NUBANK, 2021.

Iniciaremos a análise dos dados relacionados diretamente à orientação sexual, onde em um universo de 4.222 pessoas autodeclaradas, 72,60% são heterossexuais, 12,77% são homossexuais, 10,21% são bissexuais, 1,63% são pansexuais, 0,45% são assexuais e 2,34% foram classificados na categoria “outros”.

O ponto orientação sexual demonstra representatividade razoável, quando considerados os autodeclarados, excluindo para tanto as categorias outros e heterossexuais. Assim, chegamos ao percentual de 25,06% de pessoas pertencentes à população alvo deste estudo, contabilizando cerca de 1.058 pessoas LGBTQIAPN+, contingente deveras animador.

Ademais, conforme dados de 2021 do portal de vagas TransEmpregos²⁰, num universo de 797 contratados pertencentes à população LGBTQIAPN+, as empresas de tecnologia da Nubank estão em primeiro lugar entre as que mais contratam empregados pertencentes à referida comunidade (público-alvo do portal), que é uma soma de pessoas trans, não-binários, travestis e outros, somando 18,9%, cerca de 150 pessoas, consoante o ranking ramo de atividades das empresas.

Quanto à identidade de gênero, existem também dados interessantes que merecem ser destacados: num universo de 4.993 pessoas autodeclaradas, 55,12% identificaram-se como homens, 43,96% como mulheres e apenas 0,93% como não-binários. Neste aspecto, observa-se que a empresa está próxima a atingir uma paridade entre as identidades de gênero mais expressivas da iniciativa privada.

Quanto ao tipo de gênero, no mesmo universo de 4.993 pessoas autodeclaradas: 98,78% definiram-se como cis gênero, 0,14% declararam ausência de gênero, 0,30% declararam-se transgênero, 0,48% declararam como não-binários e 0,30% como outros. Preocupante, nesta perspectiva, se comparado aos outros dados acima apresentados. Temos nada mais do que um reflexo da sociedade, visto que a população trans há muito vem denunciando as dificuldades enfrentadas para ingressar no mercado de trabalho formal, o que fatalmente acaba relegando os indivíduos a opções como prostituição, conforme destacam Benevides e Nogueira²¹:

Com aumento de pessoas em situação de vulnerabilidade social e de miseráveis, a crise econômica, a política e aumento do desemprego,

²⁰ TRANSEMPREGOS. Relatório de dados 2021. [S. l.], 24 jan. 2022. Disponível em: <https://www.transempregos.com.br/dados2021>. Acesso em: 27 ago. 2024.

²¹ BENEVIDES, Bruna G.; NOGUEIRA, Sayonara Naider Bonfim. Assassinatos e violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020. São Paulo: Expressão Popular, ANTRA, IBTE, 2021.

acreditamos que se mantém atual a estimativa de que apenas 4% da população trans feminina se encontra em empregos formais, com possibilidade de promoção e progressão de carreira. Da mesma forma, vemos que apenas 6% estão em atividades informais e subempregos, mantendo-se aquele que é o dado mais preocupante: 90% da população de travestis e mulheres transexuais utilizam a prostituição como fonte primária de renda.

Dito isto, corrobora com os números apresentados pela Nubank quanto ao tipo de gênero, apesar de todo o aparato teórico e esforço metodológico da empresa na busca por criar um ambiente de diversidade e inclusão. As pessoas trans contabilizam uma parcela ínfima do contingente laboral da empresa, aproximadamente 24 pessoas dentre 4.993, ou seja, não representam nem 1% do total de autodeclarados.

Fator este que aponta que ações – como as implementadas pela Nubank – são louváveis e importantíssimas em um momento em que sequer existe uma legislação trabalhista específica. Todavia, tais ações não se apresentam suficientes se pensarmos que, no Brasil, segundo o painel de dados de registro de empresas em 2021, existem cerca de 20 milhões de empresas ativas; iniciativas como a apresentada soam como pequenos fatos isolados. Assim, lança-se a seguinte questão: de que outra forma seria possível garantir acesso e manutenção de empregos voltados à população LGBTQIAPN+?

3.2 O Ministério Público do Trabalho e a promoção da igualdade à população LGBTQIAPN+

Não apenas as empresas privadas vêm buscando a promoção da igualdade e a inclusão da comunidade LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho como também determinados órgãos públicos por meio de políticas públicas, dentre eles, destaca-se o Ministério Público do Trabalho.

Sendo instituição permanente e tendo função essencial à justiça, ao *Parquet* trabalhista, é incumbido ao Ministério Público a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e disponíveis da coletividade trabalhista²².

Visando possibilitar a coordenação das ações institucionais e a definição estratégica do órgão ministerial, possibilitando a solidez das metas prioritárias, foram criadas por meio de Portarias, entre os anos de 2000 e 2003, as Coordenadorias Nacionais Temáticas, subdivididas em coordenadorias regionais compostas por representantes das 24 Procuradorias Regionais do Trabalho do país²³.

Instituída por meio da Portaria nº 273 de 28 outubro de 2002, a Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade – que esse ano completa 20 anos de muito trabalho – é composta por representantes de todas as Procuradorias Regionais do Trabalho do país, visando definir estratégias coordenadas e integradas de política de atuação institucional em consonância com o princípio da unidade e respeitando a independência funcional no combate à exclusão social e à discriminação no trabalho por motivos de raça, cor, gênero, deficiência, orientação sexual e outros.

No âmbito da proteção a não discriminação relacionada à orientação sexual, as principais áreas de atuação da Coordenadoria são: I) promoção da igualdade de oportunidades no mundo do trabalho por meio do estímulo à inclusão e manutenção dos vínculos empregatícios nas organizações públicas e privadas; II) enfrentamento à discriminação e violência aos já inseridos no mercado de trabalho; III) proteção da privacidade das trabalhadoras e trabalhadores.

No campo promocional, e de modo a atingir os objetivos da Coordenadoria no combate à discriminação no mercado de trabalho em razão da orientação sexual, destacam-se os seguintes materiais: I) a cartilha de atendimento do MPT à população LGBTQIAPN+; II) a cartilha Página Trans; III) a Revista MPT em quadrinhos que já abordou em suas edições, dentre outros, os seguintes temas: edição 43 - *Respeito à população LGBTQI+ nas relações de trabalho* e Edição 56 - *Xô Preconceito!*, além de inúmeras campanhas publicitárias de propagação nacional, recomendações, orientações e notas técnicas expedidas pela Coordenadoria em âmbito regional a várias empresas do país.

²² MENEZES, Brenno Augusto Freire. A atuação do Ministério Público do Trabalho no combate ao Escravismo Contemporâneo. Revista Jurídica da Escola da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 2ª Região, v. 14, p. 68, 2021.

²³ PEREIRA, José Macedo de Britto Pereira, organizador. Ministério Público do Trabalho: Coordenadorias Temáticas. ed. única. Brasília: ESMPU, 2006, p. 12-13.

Dentre os projetos fomentados pelo Parquet trabalhista em parceria com instituições nacionais e internacionais (como a Organização Internacional do Trabalho), que buscam capacitar, inserir e manter a população LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, destacam-se: I) Projeto Realizando Sonhos e Trans-Formando Vidas; II) Projeto Cozinha & Voz; III) Emprego & Voz; IV) Oficina Regional LGBTQIAPN+. Estes são programas sociais que já mudaram e seguem transformando a realidade da população ora analisada.

Destaca-se também a atuação repressiva do MPT, tanto em âmbito extrajudicial, onde já foram firmados centenas de Termos de Ajustamento de Conduta em todo o Brasil para que empresas se abstenham de permitir práticas discriminatórias em razão de orientação sexual em seu âmbito interno, quanto em âmbito judicial, por meio de Ações Cíveis Públicas em face de empresas que não aceitaram ajustar suas más condutas de forma extrajudicial com sentenças de procedência em vários Tribunais Regionais do Trabalho do país.

Importante pontuar ainda a participação do Ministério Público Laboral em diversos eventos nacionais e internacionais que combatem a discriminação nas relações laborais, dentre eles: I) o Fórum Social Mundial; II) reuniões sobre a inclusão no mercado de trabalho das pessoas LGBTQIAPN+; III) debates sobre envelhecimento da população LGBTQIAPN+, entre outros.

Em razão de todo esse trabalho (seja promocional, inclusivo ou repressivo), o Ministério Público do Trabalho vem colhendo os frutos dos esforços empreendidos por meio de homenagens e premiações, recebendo, em junho de 2022, o selo “Iguais na Diversidade” (criado em 2018), que visa sinalizar para a população LGBTQIAP+ os locais seguros para esse segmento da população.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou analisar, ao longo de quatro seções, os mecanismos para a promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho brasileiro oferecidos à população LGBTQIAPN+. No tópico introdutório, foi exposta à situação problema que despertou este estudo: uma lacuna na legislação brasileira trabalhista antidiscriminatória relacionada à orientação sexual. Foram explanados ainda os porquês de nos voltarmos ao tema e os objetivos perseguidos.

No segundo tópico, buscou-se traçar um panorama misto entre uma contextualização histórica com costuras teóricas pertinentes. No terceiro tópico, abordou-se especificamente a discriminação que ocorre nas relações laborais, partindo-se novamente de um cenário geral de discriminações até chegarmos ao ponto específico da pesquisa: a discriminação relacionada à sexualidade no ambiente de trabalho.

O quarto tópico centrou esforços em analisar mecanismos para a promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho brasileiro oferecidos à população LGBTQIAPN+. Utilizamos a empresa Nubank como caso específico no subtópico 4.1 e analisamos as políticas implementadas pela empresa, voltadas especialmente ao grupo de afinidade NuPride, com 741 membros, além de outras ações e dados do documento Jornada Nu Impacto 2021. Também foram analisados dados de 2021 do portal TransEmpregos, com foco no ramo de atuação e localização da empresa; sendo realizado, assim, um cruzamento de dados.

Além disso, analisaram-se as políticas desenvolvidas pelo poder público – especificamente o Ministério Público do Trabalho – na promoção da igualdade, com foco voltado à população alvo desta pesquisa, destacando-se a Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade, que atua na promoção da igualdade de oportunidades no mundo do trabalho, enfrentamento à discriminação e violência aos já inseridos no mercado de trabalho e proteção da privacidade das trabalhadoras e trabalhadores.

Nota-se que a questão problema do estudo, apesar dos diplomas legislativos nacionais e internacionais e das iniciativas públicas e privadas apresentados, permanece pouco estudada. Talvez, por isso, chegou-se ao final desta pesquisa com alguns questionamentos ainda a serem respondidos, o que denota a necessidade de mais estudos futuros para aprofundar as temáticas levantadas na tentativa de responder a alguns desses questionamentos, visto que os direitos laborais e políticas para a não discriminação à população LGBTQIAPN+ são temas caros aos Direitos Humanos, portanto, não deve ser colocado em segundo plano.

Salienta-se que existe em tramitação na Câmara dos Deputados o projeto de lei nº 144/2021, mas que, segundo o MPT-PB, se limita à criação de cotas apenas para empresas que mantenham relações com o poder público, o que, de certo, ainda não será suficiente para a resolução das problemáticas ora discutidas.

Ante o exposto, levantam-se algumas questões para estudos futuros, considerando que existem, atualmente, cerca de 20 milhões de empresas ativas no Brasil. Como superar a lacuna legislativa presente na CLT quanto à proteção à discriminação em razão da sexualidade, a fim de garantir acesso e manutenção de empregos às pessoas LGBTQIAPN+? Basta positivizar a questão, acrescentando o texto legal para superá-la? Seria necessária legislação específica para disciplinar o tema? Outros dispositivos, como provimentos ou recomendações, seriam necessários para auxiliar a efetivação desse direito? Qual a importância das políticas desenvolvidas espontaneamente na esfera pública e privada?

Por fim, a título de sugestão, acredita-se que a complexidade do tema exige uma solução igualmente complexa. No melhor dos entendimentos, é improvável conceber uma adequação legislativa desacompanhada de um trabalho educativo sério nas empresas brasileiras e de formas de fiscalização adequada. Assim, não se pode admitir a queda na armadilha de caminhar para a criação de um direito de acesso à população LGBTQIAPN+ meramente simbólico.

Referida armadilha vem impregnando, nos anos recentes, certas áreas legislativas – como o Direito Penal – e criando novos problemas ao invés de soluções, visto que esse direito simbólico tem uma pretensão justa, já que vislumbra atender aos anseios mais urgentes da sociedade. Todavia, ainda peca pela falta de efetividade, pois é um direito criado a partir de uma combinação de urgência, superficialidade e interesses de cunho eleitoral.

REFERÊNCIAS

- ALCKMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de trabalho*. Juruá, 2010.
- ALMEIDA, Matheus de; POZZOLI, Lafayette. *Valor do trabalho e a dignidade da pessoa humana. Diálogos (im)pertinentes – Dignidade Humana*. Curitiba: Instituto Memória, 2014.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. *O Direito do Trabalho como Dimensão dos Direitos Humanos*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- ARENDT, Hannah. *A Condição Humana*. 6 ed. (trad. Roberto Raposo). Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1977.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: LTr, 1997.

BENEVIDES, Bruna G.; NOGUEIRA, Sayonara Naider Bonfim. *Assassinatos e violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020*. São Paulo: Expressão Popular, ANTRA, IBTE, 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *MPT-PB recebe Selo 'Iguais na Diversidade' no Dia do orgulho LGBTQIA+ e inclui 'Nome Social' no cadastro de visitantes*. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/mpt-pb-recebe-selo2018iguais-na-diversidade2019-no-dia-do-orgulho-lgbtqia-e-inclui-2018nome-social201d-no-cadastro-de-visitantes>. Acesso em: 27 ago. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei PL 144/2021*. Dispõe sobre a reserva de vagas de emprego, ou estágio para Mulheres transexuais, travestis e homens transexuais nas empresas privadas e dá outras providências. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2268820>. Acesso em 31 ago. 2024.

FARIA, Adriane Patrícia dos Santos. *Estado intervencionista x direitos fundamentais: conflito entre normas e princípios*. Boreal Editora. Birigui, SP, 2011.

GALA, Ana Sofia. *Comitê de Diversidade: o que é e como criar na sua empresa?* [S. l.], 25 ago. 2022. Disponível em: <https://www.handtalk.me/br/blog/comite-de-diversidade/>. Acesso em: 27 ago. 2024.

GOV.BR (Brasil). Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas. Painéis do Mapa de Empresas: *Painel de dados de Registro de Empresas*. [S. l.], 6 jul. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/painel-mapa-de-empresas>. Acesso em: 27 ago. 2024.

GURGEL, Maria Aparecida. *Discriminação positiva*. Revista do Ministério Público do Trabalho, São Paulo, ano 10, n. 19, mar. 2000.

LACERDA, Luana Pereira; MARINO, Lúcia Helena Fazzane de Castro Marino. *A Evolução do Direito do Trabalho como um direito fundamental e os reflexos da globalização*. REGRAD. Revista Eletrônica de Graduação da UNIVEM, v. 1, p. 259-284, 2017.

LOPES, Otávio Brito. *A questão da discriminação no trabalho*. Revista Jurídica da Presidência, v.2, n.17, p. 5-12,2000.

MENEZES, Brenno Augusto Freire. *A atuação do Ministério Público do Trabalho no combate ao Escravidismo Contemporâneo*. Revista Jurídica da Escola da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 2ª Região, v. 14, p. 66-72, 2021.

- NETO, Manoel Jorge e Silva. *Proteção constitucional dos interesses trabalhistas: difusos, coletivos e individuais homogêneos*. São Paulo: LTr, 2001.
- NUBANK. *Carreiras*. In: NUBANK (Brasil). *Carreiras*. S.d.. Disponível em: <https://international.nubank.com.br/pt-br/carreiras/>. Acesso em: 30 ago. 2024.
- NUBANK. *Diversidade - Inclusão da Comunidade Negra*. [S. l.], 30 dez. 2022. Disponível em: <https://boards.greenhouse.io/nubank/jobs/2442109?t=f35a5fb11>. Acesso em: 30 ago. 2024.
- NUBANK. *Jornada Nu Impacto 2021*. [S. l.], 30 dez. 2022. Disponível em: <https://esg-journey.nuinternational.com/pt/>. Acesso em: 30 ago. 2024.
- NUBANK. *Sobre o Nu*. [S. l.], 30 dez. 2022. Disponível em: <https://international.nubank.com.br/pt-br/sobre/>. Acesso em: 30 ago. 2024.
- NUBANK. *Social*. [S. l.], 30 dez. 2022. Disponível em: <https://international.nubank.com.br/pt-br/impacto/social/>. Acesso em: ago. 2024.
- OLIVEIRA, Muka. *Aliados! 11 empresas que são pró-LGBT: O portal Observatório G traz uma lista especial de 11 grandes marcas que estão aliadas à comunidade, buscando inclusão e a diversidade no seu quadro de funcionários*. [S. l.], 30 jan. 2022. Disponível em: <https://observatoriog.bol.uol.com.br/noticias/direitos/aliados-10-empresas-que-sao-pro-lgbts>. Acesso em: ago. 2024.
- PEREIRA, José Macedo de Britto Pereira, organizador. *Ministério Público do Trabalho: Coordenadorias Temáticas*. ed. única. Brasília: ESMPU, 2006.
- SALES, Ricardo Gonçalves de. *Diversidade no trabalho: valores organizacionais e adesão a normas em organizações participantes do fórum Empresas e Direitos LGBT*. In: Congresso Internacional Comunicação e Consumo. 2015.
- SALES, Ricardo G. de. *Políticas de diversidade no ambiente de trabalho: análise das percepções do papel da comunicação em organizações participantes do Fórum de Empresas e Direitos LGBT*. In: Ibercom, 2017, Lisboa. Anais do XV Congresso Internacional Ibercom, 2017.
- SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Sindicatos e Ações Coletivas: Acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2022.
- SILVEIRA, Vladmir Oliveira da Silveira. ROCASOLANO, Maria Mendez. *Direitos Humanos - Conceito, Significados e Funções*. Saraiva, 2010.
- TRANSEMPREGOS. *Relatório de dados 2021*. [S. l.], 24 jan. 2022. Disponível em: <https://www.transempregos.com.br/dados2021>. Acesso em: ago. 2024.

