

Direitos conquistados

por trabalhador@s LGBTI

na América Latina



Public Services International
Internationale des Services Publics
Internacional de Servicios Públicos
Internationale der Öffentlichen Dienste
Internationell Facklig Organisation för Offentliga Tjänster
國際公務勞運

Apoio:



Texto sobre os direitos conquistados pel@s trabalhador@s LGBTI nos países da América Latina incluindo direitos de seguridade social e direitos trabalhistas¹.

As questões relacionadas à orientação sexual² e à identidade de gênero³ têm se tornado cada vez mais visíveis. Essa crescente visibilidade inclui o mundo do trabalho, especialmente se levado em conta as ações dos sindicatos de trabalhador@s por direitos LGBTI. Hoje, é impossível pensar em reivindicações de direitos trabalhistas ou rodadas de negociação coletiva de trabalho sem a inclusão dos direitos d@s trabalhador@s LGBTI – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos.

Com base na reflexão dos direitos d@s trabalhador@s LGBTI nas Américas, a Internacional de Serviços Públicos (ISP) gostaria de auxiliar sindicatos, particularmente nesta parte do mundo (mas não apenas), a tomarem consciência da necessidade dessa agenda para a conquista em seus países de direitos iguais para @s trabalhador@s, seja qual for sua orientação sexual ou identidade de gênero. Com o conhecimento de que a discriminação e a exclusão baseadas em preconceitos afetam, sobretudo, as pessoas trans, que são marginalizadas do mercado de trabalho e muitas vezes têm de contar com a família ou amigos para a obtenção de renda ou tornarem-se profissionais do sexo, a ISP também gostaria que suas filiadas nas Américas reconhecessem esse mecanismo

¹ A construção deste texto foi feita com a colaboração de grupos LGBTI da América Latina por meio de respostas a um breve questionário. Infelizmente, tivemos dificuldades com o acesso aos países do Caribe de fala inglesa e com outras nações que não retornaram o questionário.

² “Compreendemos orientação sexual como uma referência à capacidade de cada pessoa de ter uma profunda 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”. Princípios De Yogyakarta – Indonésia – Novembro de 2006.

³ “Compreendemos identidade de gênero a profundamente sentida experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo o senso pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de gênero, inclusive vestimenta, modo de falar e maneirismos.” *Idem*

para ajudar as pessoas trans na obtenção de acesso à educação e competências do mercado de trabalho ao agirem pela plena inclusão das pessoas trans no mercado de trabalho.

É importante ressaltar que a discussão sobre os direitos LGBTI no mundo do trabalho encontra-se respaldada por um conjunto de ações no âmbito das Nações Unidas (ONU), a partir de algumas convenções, resoluções, pactos e documentos produzidos pelo Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos – (OHCHR) (sigla em inglês), além, obviamente, do conjunto de leis que os países paulatinamente têm produzido a partir das ações de *advocacy* dos sindicatos e do movimento LGBTI.

Assim sendo, o afinamento das agendas dos sindicatos e do Movimento LGBTI é de fundamental importância para os avanços da cidadania de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos em todos os âmbitos de suas vidas, especialmente no mundo do trabalho. Mais do que isso, é importante que @s trabalhador@s LGBTI estejam associad@s aos seus sindicatos. Essa consciência é essencial para fortalecimento e criação de ambientes de trabalho respeitosos e livres de estigma e discriminação. É uma via de mão dupla: o sindicato aprende com o movimento LGBTI e o movimento LGBTI com o sindicato, e tod@s ganham com isso!

A luta por igualdade de direitos no âmbito do mundo do trabalho conta com a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre a não discriminação no emprego e ocupação e a Recomendação 200, também da OIT, que estabelece os princípios que devem guiar a resposta ao HIV e à Aids no ambiente de trabalho, particularmente os da não discriminação e igualdade de gênero.

O documento *Born Free and Equal: Sexual Orientation and Gender Identity in International Human Rights Law*⁴, produzido pelo OHCHR, reforça o artigo 6 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que diz:

Os Estados-membros do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, o qual inclui o direito de todos à oportunidade de ganhar seu sustento pelo trabalho, que ele escolhe livremente ou aceita, e tomará atitudes apropriadas para defender esse direito (...) e que o Pacto proíbe discriminação no acesso e manutenção do emprego baseada na (...) orientação sexual.

⁴ Nascidos Livres e Iguais – Orientação Sexual e Identidade de Gênero no Regime Internacional de Direitos Humanos – Nações Unidas, 2012.

Assim, os Estados têm obrigação de garantir que o direito ao trabalho seja exercido sem nenhum tipo de discriminação. Qualquer dificuldade imposta no acesso ao mercado de trabalho e aos meios e direitos para obtenção do emprego constitui uma violação do Pacto.

O Relatório “Homofobia Estatal” de 2014, da Associação Internacional de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Pessoas Trans e Intersexo (ILGA) traz a informação de que 61 países proíbem a discriminação no emprego com base na orientação sexual. Nas Américas, temos: Bolívia, cidade de Rosário na Argentina, algumas partes do Brasil, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Equador, El Salvador, México, Nicarágua, Venezuela, Uruguai, Canadá e algumas regiões dos Estados Unidos.⁵

Um importante exemplo de legislação que regulamenta a proibição da discriminação por orientação sexual e identidade de gênero é a ordem executiva de proteção aos funcionários LGBTI que trabalham para empresas com contratos federais nos **Estados Unidos** assinada pelo presidente Barack Obama em julho de 2014. Essa medida vai afetar cerca de 24 mil empresas e segundo o Instituto Williams da *UCLA Law School*⁶ estima-se que essa medida ampliará a proteção a cerca de 14 milhões de trabalhadores. Nos Estados Unidos, aproximadamente 20 estados e mais de 200 governos locais já proíbem a discriminação no emprego com base na orientação sexual, bem como a maioria das empresas do ranking da revista *Fortune* das 500 principais organizações.

Em Cuba, a única legislação que reconhece explicitamente os direitos das pessoas homossexuais é a Lei N°.116 do Código de Trabalho, efetiva desde junho de 2014. O inciso B do Artigo 2 se refere à discriminação no âmbito do trabalho: “Todo cidadão em condições de trabalhar tem o direito a obter um trabalho atendendo as exigências da economia e a sua decisão, tanto no setor público, como no privado; sem discriminação pela cor da pele, gênero, crenças religiosas, orientação sexual, origem territorial, deficiência ou qualquer outra distinção que lese a dignidade humana”. Essa inclusão foi possível graças às demandas feitas pel@s trabalhador@s e ativistas de todo o país, como parte do amplo processo de consulta popular que foi submetido o anteprojeto do Código do Trabalho em 2013. Em relação à seguridade social, esta não é negada para nenhuma pessoa com cidadania cubana, ela é universal e gratuita. Entretanto, há um vazio legal a respeito do reconhecimento das famílias homoparentais

⁵ http://old.ilga.org/Statehomophobia/ILGA_SSHR_2014_Eng.pdf

⁶ <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/>

e as relações de parentesco derivadas delas. Isso implica que não há apoio material ou legal em caso de enfermidade ou viuvez para casais do mesmo sexo, nem reconhecimento dos direitos e deveres compartilhados em relação a crianças e adolescentes destas famílias.

Quanto aos direitos trabalhistas LGBTI no **Chile**, a Lei de Não Discriminação (conhecida como Lei Zamudio)⁷ – introduzida no país após um jovem homossexual, Daniel Zamudio, ter morrido após ser atacado e surrado em Santiago do Chile em um ataque anti-gay por jovens neonazistas em 2012 – garante os mesmos, ainda que seja necessária uma especificação maior para que se incorpore também no Código de Trabalho e no Estatuto Administrativo (setor estatal). No cenário pós-Lei de Não Discriminação, muitas empresas e organismos públicos implementaram, por iniciativa própria, políticas e práticas de respeito à inclusão. Em relação à seguridade social, os direitos em específico ficaram mais bem resguardados sob o assim chamado Acordo Geral sobre Parceiros que Coabitam (*Acuerdo de Vida en Pareja*)⁸ um pacote de medidas legislativas, das quais a primeira parte foi acordada e as etapas posteriores estão atualmente ainda sendo discutidas no Parlamento. Ainda não existe uma lei de matrimônio igualitário no Chile.

Na **Colômbia**, mediante a várias sentenças da Corte Constitucional conseguiu-se avançar nos direitos para as pessoas LGBTI, particularmente desde a nova Constituição de 1991. A partir daí, abriram-se muitas possibilidades de caráter trabalhista e para o respeito aos direitos humanos das pessoas LGBTI. Uma que merece ser mencionada é que @s professor@s LGBTI não podem mais serem retirados dos seus cargos em função de orientação sexual e identidade de gênero. Em uma outra sentença, a Corte amparou o direito de LGBTI pertencerem às Forças Armadas do país, baseada no direito ao livre desenvolvimento da personalidade e da liberdade de escolher profissão, ofício ou trabalho consagrados na mesma Carta Magna. Em relação à questão da seguridade social, foram protegidos, entre outros, o direito de inscrever o parceiro para receber os direitos advindos dela.

Na **Argentina**, há uma situação contraditória em relação aos direitos LGBTI. Apesar de ter leis muito avançadas que garantem o casamento entre pessoas do mesmo sexo, adoção e mudanças de nome

⁷ <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042092>

⁸ http://www.senado.cl/sala-aprueba-en-general-proyecto-que-crea-el-acuerdo-de-vida-en-pareja/prontus_senado/2014-01-07/153814.html

e gênero para as pessoas transexuais, e mesmo contar com a lei 23.592⁹ – Antidiscriminação, o âmbito do trabalho ainda é um problema para o movimento LGBTI argentino. Os ativistas seguem lutando por uma modificação da lei nacional antidiscriminatória, que incluía a orientação sexual e identidade e expressão de gênero, porque, mesmo com os avanços legislativos, as situações de violência e preconceitos, inclusive no trabalho, ainda são grandes. Continuam negociando com o Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social da Nação e com o Instituto Nacional contra a Discriminação, a Xenofobia e o Racismo para que as resoluções sejam mais claras quanto à discriminação contra funcionários LGBTI no lugar de trabalho, no sentido do desenvolvimento de guias sobre boas práticas nas empresas para prevenir e combater a discriminação contra pessoas LGBTI, de incentivos fiscais para a contratação de trabalhador@s e outras questões. Para trabalhar com as dificuldades de se encontrar um trabalho, se está implementando o “Programa de Inclusão do Trabalho Trans”, da Secretaria do Trabalho, que inclui serviços de formação, capacitação, economia social e conexão com empregadores para busca de postos de trabalho. O programa conta com cerca de 900 pessoas trans inscritas. Por outra parte, o INADI e o Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social da Nação articulam com os sindicatos, como atores-chave em seu papel de defender e garantir os direitos d@s trabalhador@s. Com o objetivo de gerar espaços de trabalho plurais, democráticos e habilitantes para o exercício de direitos em condições de igualdade a ata “Compromisso Intersindical pela Diversidade Sexual” foi assinado por ao menos 60 sindicatos.

O **México** é um país constituído como uma Federação. Existem, portanto, leis federais, estaduais e locais. No nível federal não existe nenhuma legislação com relação aos trabalhador@s LGBTI no âmbito do mundo do trabalho. Não obstante, no nível estadual de Quintana Roo, Coahuila e no nível local o Distrito Federal (Cidade do México) e umas poucas outras regiões possuem leis que permitem aos casais de mesmo sexo casar ou se registrar como um casal. Isso também significa que se uma das pessoas conta com o seguro social, ele/ela pode incluir seu/sua cônjuge. O matrimônio igualitário deu condições de questionar, de maneira inequívoca, o marco legal da seguridade social em relação às famílias e dependentes econômicos. Isso gerou uma reforma na

⁹ <http://www.eco.unrc.edu.ar/wp-content/uploads/2010/06/Bravo-Alliney.2010.pdf>

Lei do IMSS – Instituto Mexicano de Seguro Social¹⁰ no princípio da não-discriminação e no reconhecimento dos direitos do casamento em questão.

Na **Costa Rica**, o Ministério do Trabalho emitiu a Orientação para Prevenir e Combater a Discriminação baseada na Orientação Sexual e na Identidade de Gênero – No. 025-2012¹¹. Além disso, este ano, a Caixa Costa-riquense de Segurança Social (CCSS) aprovou o seguro indireto para casais do mesmo sexo. Apesar de não estar regulamentado ainda, esse seguro está aprovado pelo Conselho de Administração da CCSS. Adicionalmente a isso, incluiu-se, a partir do *advocacy* das organizações da sociedade civil na Diretriz 002-2010 do Conselho de Saúde Ocupacional para o manejo e abordagem do HIV no âmbito do trabalho, um artigo que proíbe a discriminação. No entanto, essa diretriz tem sido mal promovida e muitas empresas não a conhecem ainda.

No **Uruguai**, a Lei Nº 17.817 de 2004 – Luta contra o Racismo, a Xenofobia e a Discriminação, diz no Artigo 2: “Para os fins desta Lei, discriminação significa qualquer distinção, exclusão, restrição, preferência ou exercício de violência física e moral baseada em raça, cor, religião, nacionalidade ou origem étnica, deficiência, aparência estética, gênero, orientação e identidade sexual, que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou qualquer outro campo da vida pública”¹². No entanto, o principal objetivo desta lei não é penalizar este tipo de discriminação, mas a criação de uma Comissão de Honra de Combate ao Racismo, Xenofobia e Discriminação, fornecendo uma estrutura para as suas tarefas e funções.

Existe na **Venezuela** a Lei Orgânica do Trabalho, dos Trabalhadores e das Trabalhadoras¹³ de 2012 que, no artigo 21, diz que são contrárias aos princípios dessa lei as práticas de discriminação, proibindo toda distinção, exclusão, preferência ou restrição no acesso

¹⁰ <http://www.imss.gob.mx/>

¹¹ <http://www.cipacdh.org/pdf/directriz.pdf>

¹² <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=17817&Anchor=>

¹³ <http://pt.slideshare.net/japarram/ley-orgnica-del-trabajo-los-trabajadores-y-las-trabajadoras-2012>

e nas condições de trabalho baseadas em razões (...) da orientação sexual (...) impedindo o direito ao trabalho que contrarie os princípios constitucionais.

No **Equador**, o ano de 1997 – no qual a homossexualidade foi descriminalizada – pode ser considerado como um ponto de inflexão na história dos direitos LGBTI. Um novo marco é a Constituição de 2008, que incluiu o reconhecimento de alguns direitos LGBTI, como a igualdade e não discriminação no terreno da orientação sexual (já contemplada em legislação prévia), e se soma à identidade de gênero, com reconhecimento específico das pessoas trans. O mais recente marco em relação às questões de trabalho e seguridade social foi a solicitação formal ao Estado, em 2011, de fundo de pensão e montepio de um casal do mesmo sexo.

No **Paraguai**, a homossexualidade é legal, mas o país não conta com uma lei trabalhista que inclua direitos LGBTI. Casais do mesmo sexo e famílias, entretanto, não são elegíveis para todas as proteções sociais e legais disponíveis para os casais heterossexuais.

No **Brasil**, em 2000, o Ministério Público Federal ajuizou uma ação civil pública em Porto Alegre requerendo que o INSS reconhecesse o direito previdenciário de pessoas LGBTI. O pedido foi deferido com expedição de uma liminar obrigando o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) a conceder os benefícios. A abrangência da decisão foi nacional, de maneira que casais do mesmo sexo em qualquer parte do Brasil, desde então se beneficiam dessa decisão. No âmbito do regime previdenciário próprio dos servidores estaduais e municipais, nos últimos anos várias leis foram aprovadas garantindo igualdade de benefícios entre companheir@s do mesmo sexo. Exemplos podem ser encontrados nos estados de São Paulo e Paraná e nos municípios de Recife, Rio de Janeiro, Pelotas, João Pessoa, Belo Horizonte, Porto Alegre, Fortaleza e outros.

Mesmo antes da aprovação pelo Supremo Tribunal Federal, em 2012, do matrimônio entre pessoas do mesmo sexo, várias empresas, notadamente estatais, reconheceram o direito para os casais do mesmo sexo em seus planos privados de previdência, tais como a Petrobras, Radiobrás, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal e BNDES.

A **Nicarágua** não conta com avanços legislativos e/ou acordos sindicais que protejam os direitos trabalhistas das pessoas LGBTI mais do que o geral mencionado na Constituição do país. A Constituição (versão de 2014) só proíbe a discriminação baseada no nascimento, nacionalidade, crença política, raça, gênero, língua, religião, opinião,

origem nacional, condição econômica ou social. Desde 2008, a homossexualidade é legal.

Na **Guatemala** não existem direitos trabalhistas específicos para a comunidade LGBTI.

Em **Honduras** não há nenhuma conquista ou legislação para @s trabalhador@s LGBTI. Tampouco há seguridade social para pessoas LGBTI. As chances de se encontrar emprego sendo abertamente LGBTI são bem escassas, além de haver um elevado grau de estigma e discriminação. Funcionári@s LGBTI são forçados a “permanecer no armário”, sem nenhuma visibilidade.

Na América Central, o fundamentalismo religioso está crescendo e isso parece ser o mais importante desenvolvimento que afeta as pessoas LGBTI e os seus direitos. A secularidade de diversos Estados parece estar sob risco. É necessário mais apoio dos governos da América Central expresso em ações mais concretas contra a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero.

Os direitos humanos são os direitos de tod@s @s trabalhador@s. Quando alguém é assediado ou excluído do local de trabalho por causa de sua orientação sexual ou identidade de gênero, isso constitui uma violação dos direitos humanos e dos direitos trabalhistas.

ISP – abril de 2015

***Esperamos que, em uma próxima publicação,
possamos incluir informações mais detalhadas
a respeito da situação das pessoas LGTBI nos
Estados Unidos, Canadá e Caribe, quando
já contarmos com a integração plena d@s
indicad@s por essas regiões ao comitê
regional LGTBI da ISP***

