

A diversidade como direito

Maria Berenice Dias¹

Recente decisão do Supremo Tribunal Federal reconheceu as uniões de pessoas do mesmo sexo como entidade familiar, sinônimo perfeito de família, assegurando-lhes os mesmos direitos e deveres da união estável.

O julgamento transformou-se em marco histórico na garantia dos direitos da população LGBT – gays, lésbicas, bissexuais, travestis e bissexuais.

Além de acabar com a invisibilidade jurídica, seu alcance foi muito maior. Impôs verdadeira mudança de paradigma a toda sociedade. Agora todos precisam aprender a conviver com a diferença. Não só no mundo público, mas em todos os segmentos da iniciativa privada.

A postura inicialmente omissiva, que acabava por chancelar o assédio moral no ambiente de trabalho, não mais tem espaço. É necessário criar mecanismos de interlocução para evitar situações de constrangimento e prevenir perseguições que configuram o que se chama de *mobbing*. Além de assegurar o direito de denunciar, devem as empresas punir manifestações discriminatórias.

Mas a responsabilidade de gestão deve ir além. É preciso garantir igualdade de oportunidades e ascensão profissional, bem como impedir demissões em face da orientação sexual de funcionários. Também é necessário que as empresas admitam o ingresso de transexuais e travestis, segmentos alijados do mercado de trabalho.

Do mesmo modo, não cabe diferenciação de direitos aos parceiros dos empregados que mantém uniões homoafetivas. Muitas empresas, principalmente multinacionais, já adotam políticas de inclusão. As que assim não agem podem se sujeitar a condenações trabalhistas ou ao pagamento de indenizações por danos morais.

No entanto, esta não deve ser a única preocupação do mundo corporativo. O mais significativo é manter um ambiente de respeito, segurança

¹ Advogada especializada em Direito Homoafetivo, Direito das Famílias e Sucessões
Ex-Desembargadora do Tribunal de Justiça-RS
Vice-Presidente Nacional do IBDFAM
Presidenta da Comissão Especial da Diversidade Sexual do Conselho Federal da OAB
É autora dos livros Manual de Direito das Famílias e “União Homoafetiva - O Preconceito e a Justiça”, entre outros.
www.mbdias.com.br
www.mariaberenice.com.br
www.direitohomoafetivo.com.br

e harmonia, de modo que não seja necessário que alguém oculte ou disfarce sua identidade sexual para manter o seu emprego.

Ninguém mais precisa ocultar-se no armário para ser aceito, como se heterossexual fosse.

Mas há outra realidade a atentar. O espaço significativo das pessoas LGBT no mercado consumidor, nominado como *Pink marketing*. Para uma empresa atender a esta demanda indispensável que adote uma política interna que deixe transparecer que elas são bem-vindas não só como consumidoras, mas também como trabalhadoras.

Afinal, a diversidade é um direito e sua aceitação, uma obrigação.