

O direito à diversidade

Maria Berenice Dias [\[1\]](#)

O jeito mais popular de ridicularizar ou xingar alguém é chamá-lo de homossexual, utilizando uma infinidade de expressões pejorativas.

Também a forma mais rasa de fazer humor é imitar homens com trejeitos femininos.

Todas manifestações homofóbicas aceitas com naturalidade.

No entanto, a partir da decisão do Supremo Tribunal Federal que retirou a população LGBT – gays, lésbicas, bissexuais, travestis e bissexuais – da invisibilidade jurídica há a necessidade de uma mudança de postura.

O julgamento não serviu exclusivamente para reconhecer os casais homoafetivos como família. Seu alcance foi muito maior. Transformou-se em marco histórico na garantia dos direitos humanos.

Agora todos precisam aprender a conviver com a diferença.

Essa verdadeira mudança de paradigma se impõe a toda sociedade. Não só no mundo público, mas em todos os segmentos da iniciativa privada. A postura inicialmente omissiva, que acabava por cancelar 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, as empresas devem punir exemplarmente 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 ficam sujeitas a condenações trabalhistas ou a pagar 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 e harmonia, de modo que não seja necessário que alguém oculte ou disfarce sua identidade sexual.

Ninguém mais precisa manter-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. Para uma empresa atender a esta demanda precisa adotar 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.

Publicado em 30/08/2011.

[\[1\]](#) Advogada

Ex-Desembargadora do Tribunal de Justiça-RS

www.mbdias.com.br