Visão do Direito

Guilherme Guimarães Feliciano

Conselheiro do Conselho Nacional de Justiça (2024-2026). Doutor, pós-doutor e livre-docente em direito. Professor associado III da Faculdade de Direito da USP. Coordenador do NTADT-USP

Marcelo Brito Guimarães

Advogado em São Paulo. Mestrando em direito constitucional (PUC-SP). Colaborador externo do NTDADT-USP

O mundo do trabalho e a população LGBTQIAPN+: entre a clandestinidade e a indignidade

A filósofa estadunidense Judith Butler celebrizou-se afirmando que o gênero não é um dado biológico, mas a estilização repetidado corpo no interior de uma estrutura reguladora altamente rígida, a qual se cristaliza no tempo para produzir a aparência de uma substância, de uma classe natural de ser. Por isso, há séculos os corpos têm sido adestrados e vestidos conforme padrões impostos pela sociedade (e, geralmente reproduzidos, em menor escala e maior intensidade, no microcosmo das empresas e organizações sociais, onde se conformam e desenvolvem as relações de trabalho).Comportar-se, relacionar-se (inclusive, sexualmente) e vestir-se conforme a identidade gonadal é, portanto, uma exigência secular, que bem revela e recrudesce o fenômeno do biopoder, tão bemdescortinado pelo francês Michel Foucault.

E, nesse ponto, chegamos ao mundo do trabalho. Pessoas gays, lésbicas, bissexuais, transexuais — essas sobretudo (algo como 90% ativadas na prostituição) —, queers, intersexuais e afins, reconhecendo-se como tais (ou apenas por se suspeitar que sejam), passam a merecer, pela sua condição mesma, tratamentos discriminatórios e indignos, descrédito profissional, repulsa ao convívio, isolacionismo e toda sorte de constrangimento (como, p.ex., a obrigatoriedade de que frequentem banheiros destinados a estereótipos de gênero com os quais não se identificam).

Nas últimas décadas, porém, a ordem jurídica internacional tem engendrado respostas e buscado equacionamentos para esse estado decoisas. Reações ainda insuficientes, é verdade; mas não se podem negar os avanços. Para citar um único exemplo, retornando ao mundo do trabalho, a recente Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, sobre violência e assédio no trabalho, estatuiu, em seu art. 1º, que (a) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, deocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no género; e que (b) o termo "violência e assédio com base no género "significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual. A OIT passa a distinguir, pois, textual e insofismavelmente, os conceitos de sexo (um dado biológico) e gênero (um construto cultural).

E para onde mais podemos — e devemos — avançar?

Para discutir esses horizontes, a Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo realizou, nos últimos dias 14 e 15 deagosto, o "I Seminário do Eixo dos Trabalhadores LGBTQIAPN+",organizado pelo Núcleo de Pesquisa e Extensão "O Trabalho Além do direito do trabalho" (NTADT-USP), composto por docentes e discentes voltados à pesquisa e à extensão universitária nos campos do direito, da política e da sociologia do trabalho, com atuação no marco dos chamados trabalhos alternativos,desregulamentados e/ou "marginalizados" (neste caso, trabalhos etrabalhadores), i.e., aqueles que não se subordinam à lógica própria do Direito do Trabalho, de feitio contratualista efordista-taylorista, e que tampouco se apropriam de suas garantias sociais. Entre os temas abordados estavam (a) o trabalho digno e as interseccionalidades, (b) a LGBTfobia corporativa e institucional, (c) a saúde laboral na perspectiva de pessoas transexuais e intersexuais, (d) o protagonismo e o empreendedorismo travestigênere e (d) o papel das empresas e das políticas públicas no enfrentamento às desigualdades e às discriminações que afetam a população LGBTQIAPN+, entre outros igualmente relevantes.

Na mesma linha, o Conselho Nacional de Justiça tem desenhado políticas nacionais para promover os direitos da população LGBTQIAPN+. Para tanto, criou o Fórum Nacional de Promoção dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+, por meio da Resolução CNJ nº582/2024, com o objetivo de atuar em três eixos principais: prevenção e enfrentamento da violência e discriminação, acesso à Justiça e promoção de direitos, e valorização da diversidade. A Resolução CNJ nº 348/2020, por sua vez, definiu parâmetros para a garantia dos direitos das pessoas LGBTQIA+ privadas de liberdade, incluindo a autodeclaração de identidade de gênero e orientaçãosexual, com proteção dos seus dados sensíveis.

A dignidade da pessoa LGBTQIAPN+ está, mais do que nunca, na ordem do dia. A igualdade perante a lei, talhada em preceito constitucional, deve transcender o limite da letra escrita, tornando-se uma realidade vívida e vivida por todas as pessoas, tornando-as substancialmente iguais, de acordo com suascaracterísticas específicas, ainda que não reproduzam padrões secularmente esperados. Outra vez e ademais, truculência e preconceito não passarão.

Visão do Direito

Camila Linhares

Advogada e CEO da Unniversa Soluções de Conflitos

A solução para a crise de processos no Brasil está além da Justiça

O sistema judicial brasileiro está sobrecarregado. Os dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) apontam mais de 80 milhões de processos ativos, dos quais mais de 30 milhões foram iniciados somente dentro de um mesmo ano. O número é expressivo — e preocupante —, especialmente quando refletimos sobre a proporção entre o número de processos e a população brasileira.

Isso não significa que a abertura de processos seja ruim. Pelo contrário, mostra que mais brasileiros estão tendo acesso à justiça, buscando seus direitos e soluções para seus problemas. E esse é um caminho legítimo. Mas boa parte desses processos poderia ser solucionada fora dos tribunais, evitando que casos menores ou que possuem menos complexidade disputem espaço com causas mais complexas.

O que a maioria dos brasileiros desconhece é que existem métodos legais para resolução de conflitos, que conseguem buscar acordos de forma efetiva para essas demandas, sem precisar recorrer à morosidade da justiça tradicional e congestioná-la ainda mais.

Trata-se de mecanismos como a arbitragem e a mediação. Duas abordagens seguras e eficazes para mediar e resolver disputas e conflitos. Não é papo de futuro, mas uma possibilidade real que já acontece. A lei da mediação, por exemplo, completa 10 anos em vigor no Brasil.

Ela costuma ser indicada para situações em que existe um vínculo que vale a pena preservar, como nos conflitos relacionados à saúde, bem como em redes de franquias e parcerias comerciais onde a continuidade do vínculo é importante. Já a arbitragem é mais comum no segmento empresarial, em contratos comerciais e societários, e pode ser conduzida em sigilo.

Pela mediação, é possível trocar até mesmo anos de espera por uma sentença por um modelo mais eficaz, que reúna as partes numa mesa de negociação com a ajuda de um profissional imbuído do papel de buscar a imparcialidade. O objetivo é construir um acordo e preservar as relações, quando possível.

A arbitragem oferece decisões rápidas e definitivas, essenciais no mundo empresarial, em que a morosidade pode comprometer os negócios. Diferentemente do litígio tradicional, ela foca na solução prática, sem quebrar vínculos ou prejudicar futuras negociações. O que se resolve por meio dela tem força de decisão judicial.

O resultado ao optar pelos mecanismos é mais autonomia para a solução de conflitos entre as partes, mais rapidez na condução do conflito, menos desgaste em comparação com as vias tradicionais e a redução do custo, já que o que se estenderia por anos pode se tornar uma situação de meses ou até semanas.

Com isso, retiramos e evitamos milhares de processos da justiça tradicional, que já se encontra sobrecarregada. Isso desafoga os tribunais, acelera decisões urgentes e melhora o acesso para quando ela realmente se faz necessária.

Mais do que mecanismos jurídicos, essas opções representam uma mudança de mentalidade: trocar o impulso de processar e fortalecer a cultura do litígio por uma cultura de resolução. Quando a sociedade começa a enxergar o diálogo e a negociação como caminhos legítimos, todos ganham. O Judiciário ganha fôlego e os cidadãos ganham tempo, poupam energia, dinheiro e têm paz.