

Apesar dos esforços da comunidade e dos(as) aliados(as), a LGBTfobia ainda persiste na sociedade e conseqüentemente no [local de trabalho](#).

Nesse sentido, esse texto tem o objetivo de apresentar as principais formas de expressão da **LGBTfobia** no ambiente de trabalho, assim como a possibilidade da criminalização das ações.

Em termos gerais, a LGBTfobia se refere ao ódio ou à rejeição direcionado às pessoas que pertencem à comunidade LGBTI+ .

CRIMINALIZAÇÃO DA LGBTFOBIA



A prática discriminatória direcionada a grupos pertencentes à comunidade LGBTI+ foi criminalizada por meio de um julgamento histórico, na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 26, de relatoria do ministro Celso de Mello, em junho de 2019.

Na decisão, por oito votos a três, o STF decidiu pela **criminalização da homotransfobia** por meio da aplicação analógica do crime de racismo.

Sendo assim, diante de um ato que ofende alguma pessoa pertencente à comunidade, poderão ser aplicadas as normas trazidas pela [Lei de Racismo \(7716/89\)](#).

Vale ressaltar que, a **pena prevista** é de um a três anos de prisão, e o crime é inafiançável e imprescritível.

Então, o que se deve fazer no combate ao preconceito no local de trabalho?

DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO QUANTO À ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO

A orientação sexual e a identidade de gênero, assim como idade ou raça, são consideradas características protegidas pela lei.

Nesse sentido, é contra a lei tratar alguém de modo prejudicial devido à sua orientação sexual, identidade de gênero ou qualquer outra característica pessoal.

Sendo assim, existem diferentes formas de discriminação, como:

- Excluir alguém de eventos ou atividades sociais
- Fazer perguntas invasivas
- Espalhar boatos sobre a identidade de gênero ou orientação sexual de alguém
- Referências degradantes à identidade de alguém

COMO PREVENIR A DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Embora já seja contra a lei o ato de discriminar com base nas características pessoais, as empresas devem buscar mecanismos para evitar condutas discriminatórias.

Nesse sentido, é preciso [criar uma política interna](#) de igualdade e diversidade que aborda o que é considerado um comportamento inaceitável e quais são as consequências para tal comportamento.

Além disso, uma política de igualdade também deve conter caminhos para agir diante de

uma violência.

Esse detalhamento ocorre a fim de encorajar mais trabalhadores(as) a denunciar qualquer discriminação que tenham encontrado ou vivenciado.

Além disso, treinar sua equipe sobre uma maior conscientização sobre questões relacionadas à diversidade ajuda a prevenir a discriminação.

Contar com momentos de educação por meio de palestras ou dinâmicas além de descontrair a rotina, são meios eficazes de introduzir a temática.

Sendo assim, aumentar a conscientização sobre entre funcionários(as) pode ajudar a garantir que a inclusão seja incorporada em toda a organização.

Nesse sentido, o treinamento garante que todos(as) os(as) membros(as) da equipe entendam suas responsabilidades e funções individuais.

Além disso, criar grupos de networking dentro de empresas para aproximar pessoas diversas pode fornecer apoio, e contribuir para organização da empresa e saúde mental dos(as) trabalhadores(as).

Em conclusão, estas são algumas ponderações acerca da **LGBTfobia**. [Continue acompanhando nosso blog e siga nosso Instagram para mais conteúdos.](#)