

## **LGBTIFOBIA E TRABALHO: UMA ABORDAGEM SOBRE A LUTA PELO DIREITO HUMANO AO LABOR DIGNO COMO FATOR DE COMBATE À EXCLUSÃO SOCIAL NO BRASIL**

Denise Quaresma da Silva<sup>1</sup>

Alberto Goerch<sup>2</sup>

Gabriel Eidelwein da Silveira<sup>3</sup>

**Abstract:** This paper aims to examine how lgbtophobia manifests itself in the workplace and its impacts on workers with diverse heteronormative sexual diversity and gender. This is a qualitative study, with a theoretical nature, with a deductive approach. Firstly, the main causes that encourage lgbtophobia, such as religious persecution in certain social groups, were investigated, after which Brazilian legislation was analyzed later. It is concluded that there is still no protective measure in place in Brazil that discusses lgbtifobia and also that there are no effective social measures. These lgbti attacks should be eradicated, allowing free access to the city and work for this portion of the population.

**Keywords:** Workplace. Human rights. Discrimination. Social exclusion. Lgbtophobia.

### **Introdução**

A sociedade brasileira vem a curtos passos desconstruindo seus preconceitos de todas as naturezas, porém estes pequenos avanços coexistem com as aceitações “politicamente corretas”. Nessa assertiva, problematizamos nesse estudo a discriminação quanto à orientação sexual, examinando como a lgbtifobia se manifesta no ambiente de trabalho e seus impactos nos trabalhadores com diversidade sexual não cis e o livre

---

<sup>1</sup> Pós Doutora em Estudos de Gênero, Doutora em Educação, Psicóloga, Bolsista de Produtividade em Pesquisa CNPQ 2, pesquisadora e professora do Programa de Pós Graduação em Educação da Universidade La Salle - PPG EDU Unilasalle. Email: [denisequaresmadasilva@gmail.com](mailto:denisequaresmadasilva@gmail.com)

<sup>2</sup> Advogado. Doutorando em Diversidade Cultural e Inclusão Social pela Universidade FEEVALE. Mestre em Direito pela UNISC. Professor do Curso da Direito da Universidade Franciscana e da Faculdade Dom Alberto. Conselheiro, Membro da Comissão de Direitos Humanos e Presidente da Comissão da Diversidade Sexual e Gênero da OAB/Subseção de Santa Maria/RS. E-mail: [betinho\\_bg@hotmail.com](mailto:betinho_bg@hotmail.com)

<sup>3</sup> Doutor em Sociologia. Professor do Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Piauí - PPGS/UFPI. Email: [professor.gabriel@ufpu.edu.br](mailto:professor.gabriel@ufpu.edu.br)

acesso destes ao trabalho, na medida que o espaço da cidade vivencia a heteronormatividade hegemônica. Apesar dos avanços quanto à diminuição do preconceito, a sociedade brasileira pode ser caracterizada como majoritariamente preconceituosa, devido a grande influência de religiões cristãs, sendo que a presença destas se nota inclusive no Congresso Nacional, onde se faz presente a Frente Parlamentar Evangélica, mais conhecida como bancada evangélica, que em seus discursos abominam a homossexualidade e outras diversidades sexuais e de gênero e a tratam como uma doença que necessita de cura, além de votar contra qualquer projeto que busque a conscientização e combate ao preconceito quanto à orientação sexual.

Além da influência religiosa com suas morais conservadoras, se faz presente na sociedade o padrão hegemônico da heteronormatividade, que abomina qualquer comportamento que fuja do padrão imposto e construído socialmente, e o machismo, onde ter traços femininos torna a pessoa motivo de chacota e depravação.

O espaço experimentado pelos homossexuais é marcado pela rejeição e pela violência. Todos os dias as mídias narram casos de lgbtifobia, porém nem todos os casos são notificados. Mesmo assim, o Brasil ocupa o primeiro lugar nos homicídios da população LGBTQIA+<sup>4</sup> nas Américas.

Apesar de terem sido conquistados muitos direitos com o passar dos anos, como o casamento, adoção, troca do nome social e civil, entre outros direitos obtidos, faz-se necessário o debate sobre o acesso espacial urbano para os homossexuais, pois a lgbtifobia demarca territórios de posse de alguns grupos sociais, como constata-se em muitos casos em que os LGBTQIA+ são agredidos e mortos em razão à orientação sexual e gênero. O Brasil se destaca entre os primeiros no ranking de lgbtifobia, a cada vinte e cinco horas, lamentavelmente um assassinato ocorre motivado por esse motivo; o que também se no mercado de trabalho, pois o acesso urbano é hegemonicamente marcado pela raça, sexualidade e etnia. A cidade que compõe as narrativas das pessoas que

---

<sup>4</sup> Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Transgêneros, Queers, Intersexuais, Assexuados e outros.

rompem com a norma hegemônica heterossexual mata.

Apesar do "homossexualismo" não existir mais como doença desde os anos noventa, quando a homossexualidade foi retirada da lista internacional das doenças pela Organização Mundial da Saúde – OMS, embora o “transexualismo” ainda permaneça no Cadastro Internacional de Doenças (CID), em pleno século XXI propagou-se através das mídias a denominada "cura gay” e não reconhecimento da transexualidade como modo de ser. São acontecimentos como esse, que de alguma forma acabam prejudicando avanços para acabar com a discriminação e o livre acesso para todos, visto que possuem iguais direitos diante da Constituição da República Federativa do Brasil. Nesse contexto, mesmo tendo leis que protegem a liberdade para fazer escolhas e que devemos ser tratados de formas iguais, ainda existem muitas falhas, tanto sociais quanto no judiciário que devem ser preenchidas.

O acesso à cidade para a população LGBTQIA+ é um tema atual e relevante para a presente e para as futuras gerações. Nesse sentido,

3  
apontamos para o necessário combate a práticas lgbtifóbicas, cujas dimensões escapam às fronteiras dos estados, produzindo efeitos no país inteiro, negando o direito à cidade e ao trabalho aos LGBTQIA+, sendo que este é um valor social e de livre iniciativa segundo a Magna Carta.

### **Ambiente de trabalho e LGBTIFOBIA – aspectos legislativos**

Após a constituição de 1988, a sociedade conseguiu melhorias em muitos aspectos envolvendo o bem-estar social. Nesse contexto está incluso que todos nós devemos ser vistos de forma igual, sem qualquer discriminação. Porém, na prática sabemos que não é bem assim que funciona, ainda existem muitos direitos pelos quais devemos lutar para se obter resultados. Este artigo trata em especial sobre a homofobia, pois, tendo em vista que apesar de este não ser um assunto muito abordado, precisa de tamanha atenção.

Com isso, nos anos noventa, esses tipos de ações eram muito mais comuns, pois os homossexuais não tinham conquistado nem a metade dos direitos adquiridos até o presente

momento. Como por exemplo, a ideia de que ser homossexual era uma doença mental, algo impossível de ser cogitado a alguns anos atrás, embora ainda não se tenha avançado como o esperado quando o tema é transexualidade, que ainda é classificada como transexualismo. Também não era possível consagrar um casamento entre pessoas de mesma orientação sexual, já que o modelo familiar aceito pela sociedade se mantinha em uma ideia extremamente conservadora, o que não se encaixava até mesmo com outros aspectos, visto que determinado modelo familiar apresentado por determinada religião também não deveria se enquadrar.

Outra conquista muito importante foi a conquista da adoção por casais homossexuais, o que nunca foi proibido diante do sistema judiciário, mas sim um assunto de muita polemica que acabou dificultando a adoção, já que o sistema muitas vezes negava, o que agora é tratado de forma igual. Pois toda forma de amor deve ser aceita e respeitada, e assim da mesma forma devem ser tratadas as novas estruturas familiares. Conquistou-se também a possibilidade de poder trocar o nome tanto social quanto civil, se assim for da

vontade do indivíduo

Anterior a uma definição de ambiente de trabalho, deve-se ter uma noção do que se trata o termo meio ambiente, este é definido na lei nº 6.938/81, esta que dispõe sobre a Política Nacional de Meio Ambiente, e em seu art. 3º que consta os termos necessários para entender-se a lei, em seu inciso I, consta que meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações físicas, químicas e biológicas, que permitem, abrigam e regem a vida em todas suas formas (BRASIL, 1981)

Posterior a isto, ambiente de trabalho de acordo com Guilherme Oliveira Catanho da Silva (2014, p.9) “[...] o meio ambiente de trabalho pode ser considerado como o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio baseia-se na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).

A lgbtifobia pode ser definida de várias formas, geradas pelos maio

variados motivos (SIQUEIRA et al., 2009 p.450), a lgbtifobia é entendida como “sentimentos emocionais de ansiedade, aversão, raiva, desconforto e medo que heterossexuais podem experimentar em contato com pessoas homossexuais, transexuais,...”, para Ferreira (2007, p.34), uma das fontes da homofobia, é a tentativa de homens heterossexuais, se sentirem mais seguros com a sua sexualidade por meio de hostilidade e violência, Siqueira et al.(2009, p. 449) associa a homofobia ao machismo, à baixa escolaridade e à impunidade, assim, ela se faz presente em várias esferas sociais, sendo o ambiente de trabalho uma delas, provocando a estigmatização do homossexual.

Irigaray (2011) denomina a lbtifobia como atitudes de repulsa por homossexuais e o desejo consciente de puni-los, que cita também que ela pode ser incrustada, esta se refere à aceitação ou adoção inconsciente de sentimentos e atitudes negativos, chegando a casos em que os próprios homossexuais compartilham deste sentimento, por autoafirmação, por medo de serem “tirados do armário”, ou mesmo pela

dificuldade em lidarem com sua própria orientação sexual.

Para Rios (2007, p. 31), a pergunta o que é homofobia tem uma resposta rápida e direta, homofobia é a modalidade de preconceito e de discriminação direcionada contra homossexuais. As definições de homofobia valem-se basicamente de duas dimensões, veiculadas de modo isolado ou combinado, conforme a respectiva compreensão. Enquanto umas salientam a dinâmica subjetiva desencadeadora da homofobia (medo, aversão e ódio, resultando em desprezo pelos homossexuais), outras sublinham as raízes sociais, culturais e políticas desta manifestação discriminatória, dada a institucionalização da heterossexualidade como norma, com o consequente vilipêndio de outras manifestações da sexualidade humana.

Podem-se encontrar várias formas de definir a lgbtifobia, mas todas concordam entre si que está é um sentimento negativo, que pode vir a se tornar uma ação, em relação a orientação sexual de outro, não devendo se limitar à orientação diferente da própria, pois raramente, não sendo inexistente, se veem casos de homofobia dentro do

movimento LGBTQIA+, mas mesmo nesta condição não deve ser esquecida.

A Constituição brasileira defende em seu art. 5º, inciso I que todos são iguais perante a lei, e no art. 3º da mesma, que versa quanto os objetivos fundamentais da República, especificamente em seu inciso IV, que se deve promover o bem de todos, sem preconceitos de qualquer natureza, origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, sendo a homofobia uma forma de discriminação, assim sendo considerado crime de ódio, podendo receber devidas punições. Também no art. 5º, se faz presente no inciso X, que a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, são invioláveis, assegurando o direito de indenização pelo dano material ou moral proveniente de tal violação ao ocorrer (BRASIL, 1988).

Porém parece que esta Constituição, que assegura o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e justiça, é diariamente esquecida a cada ato de discriminação, onde não se faz presente apenas no ambiente de trabalho como

trata o presente artigo, mas em toda a sociedade.

Além dos artigos citados, existe no Brasil o Projeto de Lei da Câmara nº 122 de 2006, de autoria da Deputada Iara Bernardi, que busca criminalizar a homofobia alternando a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, esta que versa quanto aos crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, para além destes definir também os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de gênero, sexo, orientação sexual e identidade de gênero, como consta em sua ementa. Porém este projeto se encontra arquivado (BRASIL, 2006).

O Supremo Tribunal Federal (STF) determinou no dia 13 de junho, que a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero passe a ser considerada um crime. Dez dos onze ministros reconheceram haver uma demora inconstitucional do Legislativo em tratar do tema. Apenas Marco Aurélio Mello discordou. Diante desta omissão, por 8 votos a 3, os ministros determinaram que a conduta passe a ser punida pela Lei de Racismo (7716/89), que hoje prevê crimes de discriminação ou preconceito por "raça, cor, etnia,

religião e procedência nacional" (BBC BRASIL, 2019)

De acordo com Irigaray (2011, p.45), a heteronormatividade é a crença na superioridade da orientação heterossexual, conseqüentemente a exclusão, podendo ser proposital ou não, de indivíduos não heterossexuais. A heteronormatividade é menos explícita que a homofobia, ela se faz presente ao negar manifestações culturais não heterossexuais, observa-se que a sociedade em geral, sente desconforto com a presença e manifestação de comportamentos não heterossexuais, como por exemplo, a exclusão de gays e lésbicas de anúncios na mídia, assim gerando uma grande falta de representatividade na mesma, há também a premissa de que homossexuais são fúteis ou devassos, assim não precisam casar e não desejam ter filhos, além de culpar as relações homossexuais pela pandemia de AIDS.

### **LGBTIFOBIA no ambiente de trabalho como fator de exclusão social e a jurisprudência brasileira**

#### **Figura 1: orientação sexual no trabalho**

Os homossexuais que decidem não revelar sua orientação sexual, ou que revelam apenas para algumas pessoas, vivenciam menos eventos da vida negativos, porém, sofrem constantemente com a manutenção de tal segredo, sendo assim, tão danoso quanto revelar sua orientação sexual. Além de não revelarem por medo, alguns homossexuais deixam de colaborar com colegas de trabalho que são homossexuais assumidos, por medo de serem vistos como tais, também evitam os relacionamentos informais no ambiente de trabalho, já que além do medo de que induzir ao questionamento quanto a sexualidade seus colegas preconceituosos, temem que os outros trabalhadores homossexuais o pressione a revelar sua orientação sexual para os demais trabalhadores.

Irigaray (2011) acredita que o discurso de homogeneizador adotado pelas organizações, que busca neutralidade e tecnicismo, lidando com os trabalhadores como se as diferenças destes pudessem ser ocultadas pelo manto da formalidade, dos rituais e processos organizacionais, além das posições hierárquicas da organização, seria como se os trabalhadores

separassem suas características e interesses pessoais dos profissionais, para o bem comum organizacional é falho, já que na prática, os trabalhadores não conseguem fazer tal segregação entre quem são como homens e mulheres e quem são como profissionais além da competitividade na organização, argumenta-se ainda, que a intolerância à diversidade de orientações sexuais aos indivíduos, acarreta no aumento do seu nível de estresse, assim prejudicando o desempenho da própria empresa.

A diversidade no ambiente de trabalho é um desafio que afeta além dos indivíduos as organizações, uma empresa com maior variação de características de seus empregados, tende a ser mais criativa, pois as experiências, valores, atitudes e as abordagens diferenciadas destes facilitam a troca de informações. Porém, esta variedade de características, pode também resultar em conflitos e problemas quanto a comunicação, além da redução de integração entre os trabalhadores e os fracos laços de lealdade entre os colegas da organização, assim as empresas tem se deparado com a necessidade de elaborar políticas organizacionais para lidar com a

8  
diversidade. Tal experiência tem mostrado que as pessoas aceitam melhor as diferenças étnicas, sociais e de gênero do que a diferença de orientação sexual, a empresa, mesmo que adotando políticas de diversidade, não consegue excluir os preconceitos dos empregados que foi construído socialmente desde seu nascimento. A valorização da diversidade nas organizações existe nos discursos, mas não nas práticas empresariais.

Além destes aspectos, Irigaray (2011) também comenta que os homossexuais sofrem de uma invisibilidade, que tem diversas causas, como a interiorização do estigma, estes, se mantem escondidos, pois se acredita que foram alvos de um nível de preconceito que preferem se omitir sobre discriminações que sofrem e evitam temas que possam ressaltar tais diferenças, acabam assim, sendo politicamente desarticulados nas empresas, e mesmo que conscientes de seus direitos, demonstram medo de eventuais represálias, ressaltando a distância entre o discurso e a prática das políticas de diversidade, o processo discriminatório pode ser atenuado por conta de o maior poder aquisitivo, a etnia



ou o padrão estético dominante na sociedade. Deste modo, homossexuais sentem-se discriminados no ambiente de trabalho, de modo explícito ou implícito, como quando o tratamento é diferente ao que um trabalhador heterossexual recebe, sob a desculpa de ser humor ou informal. Trabalhadores homossexuais costumam sentir-se mais acolhidos e confortáveis em seus trabalhos quando a empresa adota, efetivamente, políticas de respeito à diversidade, quando seus colegas de trabalho se mostram abertos às diferenças, e os mesmos não fazem comentários e piadas preconceituosas, e também, quando trabalham com outras pessoas, principalmente chefes, que também são homossexuais.

Ferreira (2007, p.33) salienta que a homossexualidade é vista em um contexto de socialização muito conservador, onde o ambiente de trabalho não encoraja, na maior parte dos casos, que o homossexual se revele minoria, assim, se sentem constantemente pressionados a viver uma vida de duas faces, já que se revelar homossexual, tornar-se-ia motivo de desonra, preconceito e em casos extremos, mas não raros, violência, além da manutenção do segredo ser fonte de

angústia, medo e solidão, por isto acredita-se que o processo de “sair do armário” é a fase mais difícil da vida dos homossexuais, já que a angústia não vem da descoberta, e sim do conhecimento de que será vítima de rejeição.

Nesse sentido Medeiros (2007, p.83) comenta que dos três espaços onde os seres humanos desenvolvem sua vida, seus relacionamentos e seu crescimento o familiar, o social e o profissional é nesse último que a "negação" da condição de homossexual é mais presente devido a inúmeras razões, dentre elas o crescente desemprego decorrente do aumento do número de procura a estes e a diminuição do número de postos de trabalho, além de o desmedido poder dos empregadores e o preconceito destes e dos responsáveis pela contratação dos trabalhadores. Podem-se identificar quatro momentos em que a discriminação dos trabalhadores homossexuais pode ocorrer na sua luta pelo trabalho:

Na fase pré-contratual, a discriminação se dá por ocasião da admissão do empregado, por meio de questionamentos e investigações sobre a vida privada deste, para deste modo descobrir se ele é ou não homossexual. O

trabalhador homossexual, como todos os demais trabalhadores, tem o direito de não responder tal pergunta, como qualquer outra que fira sua intimidade ou viole sua privacidade, porém, muitas vezes ele abre mão deste direito para garantir o trabalho.

No segundo momento, na fase contratual, que se refere a vigência do contrato de trabalho, quando a orientação sexual é descoberta, o trabalhador passa a sofrer com situações que vão desde a exclusão pelos demais colegas de trabalho, sendo considerado objeto de piadas, ofensas e até vítima de assédio moral discriminatório pelos colegas ou superiores. Sendo inadmissível, já que cabe ao empregador zelar por um meio ambiente saudável, onde os trabalhadores sejam tratados igualmente, respeitando seus direitos e sua personalidade.

A homofobia pode promover a demissão do trabalhador homossexual, sendo este o terceiro momento. A discriminação por desligamento do trabalhador é vedada, já que é nulo o ato de despedir por razão discriminatória.

O último momento é o pós-contrato, quando a discriminação ocorre após sua despedida, onde os

10  
empregadores elaboram listas divulgando para outros empregadores nomes de trabalhadores que ajuízam reclamações trabalhistas contra a empresa, ou quando estes participam de sindicatos, e frequentemente, quando o trabalhador é homossexual. Assim, dificultam a reinserção do trabalhador homossexual no ambiente de trabalho, ou, quando o mesmo consegue o emprego, se depara com um ambiente hostil.

Além disto, Medeiros (2007, p.85) acredita que homossexuais que vivem uma vida dupla no ambiente de trabalho para se adaptarem ao padrão heterossexual, abdicam de parte da sua vida tentando fugir desta discriminação, porém agindo assim, os trabalhadores homossexuais, além de abdicar parte de sua vida, abdicam também sua personalidade, sua sexualidade, seu afeto, seu sentimento, seu amor, passando a serem trabalhadores mutilados, incompletos e infelizes. Em razão disso, o combate à discriminação nas relações de trabalho assume uma importância ainda maior, porque na medida em que se avance no sentido do combate à discriminação nas relações de trabalho, paulatinamente vai-se estar

permitindo que os trabalhadores homossexuais rompam esse nefasto silêncio e possam atuar em seu trabalho de uma forma mais inteira, mais completa.

Pocahy (2007, p.19), consta que em uma pesquisa feita no período de 1995-2005:

Dos resultados de nosso trabalho pudemos observar que a violência que cerca o mundo do trabalho constitui-se uma das searas mais perversas da homofobia. Embora não seja o maior indicador de situação de violência, revela-se nestes casos a difícil luta entre a sobrevivência e a dignidade. O número de situações de violência ou de violações, envolvendo a demissão da/do trabalhador corresponde a 4% dos casos. As agressões impetradas por chefias ou colegas de trabalho somam 14% das denúncias. Números que se exacerbam, a partir do instante em que percebemos que as situações denunciadas se relacionam ao mundo do trabalho, como um local hostil e homofóbico: 24% dos agressores são seguranças

11  
privados, 9% funcionários públicos, 5% proprietários e/ou funcionários de estabelecimentos comerciais como bares e boates, 4% educadores e 3% empregados do comércio e serviços em geral. Ou seja, 59% dos/das autores/as da violência estavam em alguma situação relacionada ao mundo do trabalho.” Tais dados reafirmam que a homofobia, ou em um local onde se faz presente trabalhadores, quanto na sociedade em si (Pocahy; Golin; Rios; 2007).

Garcia e Souza (2010, p.1373), por meio de uma pesquisa em duas empresas bancárias, sendo uma privada e outra particular, com 10 trabalhadores abertamente homossexuais, chegaram a conclusão que a homofobia no ambiente de trabalho se apresenta no dia a dia do ambiente de trabalho por meio de piadas que falam de modo pejorativo e generalizado sobre homossexuais, isolamento para que não tenham contato com os demais funcionários e dependendo da organização, clientes, condições de trabalho inferiores às ofertadas para os demais, exclusão dos

grupos informais e atividades deste fora da empresa, brincadeiras quanto ao andar, falar e gesticulamento quando estes não estão no recinto, xingamentos relacionados à uma feminilidade pertencente a homossexuais, dificuldade de crescimento na carreira e dificuldade na contratação de homossexuais.

Cabe aqui transcrever a ementa do caso que retrata uma situação de homofobia no ambiente de trabalho, analisada pela 4ª Turma do Tribunal Regional de Trabalho da segunda região.

HOMOFOBIA.

DISCRIMINAÇÃO.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Para efeito de cumprimento das cláusulas do contrato de trabalho é absolutamente irrelevante a orientação sexual adotada pelo empregado, vez que se trata de questão estritamente relacionada à sua intimidade. In casu, restou provada a insólita conduta patronal, com a prática reiterada de ofensas de cunho homofóbico por parte de superior hierárquico, que atingiram o patrimônio moral da obreira, resultando a obrigação legal de reparar. O epíteto de "sapatona" utilizado

12  
à miúde por preposta da demandada, é expressão chula de cunho moral e depreciativo que, nas circunstâncias, constitui grave atentado à dignidade da trabalhadora, pelo alto grau de ofensividade e execração moral, agravada por ser proferida diante do corpo funcional. Independentemente da opção sexual da autora, que só a ela diz respeito posto que adstrita à esfera da sua liberdade, privacidade ou intimidade, a prática revela retrógrada e repugnante forma de discriminação, qual seja, o preconceito quanto à orientação sexual do ser humano. A histeria homofóbica e a hipocrisia explicam o incipiente estágio de conquistas na esfera legislativa e a demora na efetivação de um dos fundamentos da República Federativa do Brasil: a dignidade do ser humano, independentemente da forma como cada um expresse a sua sexualidade. O Judiciário tem se posicionado de forma vanguardista contra o conservadorismo e a ortodoxia, ao assegurar igualdade

substantiva ao segmento perseguido e hostilizado que assume orientação sexual diversa do "padrão modelar", garantindo o direito à convivência, à formação da família e à união civil homoafetiva, cumprindo a promessa constitucional de igualdade e de organização da sociedade com vistas à felicidade. Nesse sentido, o julgamento proferido pelo E. STF, na ADIn 4277 e ADPF n.º 132. No caso, caracterizou-se o atentado à dignidade da trabalhadora, que se viu humilhada com ofensas e atingida em sua intimidade e vida privada (art. 5º, X, CF), malferindo o empregador, por meio do seu preposto, os princípios da igualdade (art. 5º, caput, CF) e da dignidade humana (art. 1º, III, CF), práticas estas intoleráveis numa sociedade que se alça a um novo patamar civilizatório. Recurso patronal ao qual se nega provimento no particular. (TRT-2 - RO: 00010612020135020078 SP 00010612020135020078 A28, Relator: RICARDO ARTUR

13  
COSTA E TRIGUEIROS, Data  
de Julgamento: 05/08/2014, 4ª  
TURMA, Data de Publicação:  
15/08/2014)

Observa-se que na presente situação, que o empregador ofendeu a trabalhadora com xingamentos homofóbicos, em frente aos demais trabalhadores do ambiente, atacando a sua orientação sexual, esta, que é indiferente às cláusulas do contrato de trabalho compartilhado pelas partes, configurando este ato como uma prática de discriminação, que é defendido por um dos fundamentos da Constituição Brasileira, como cita a ementa, o judiciário vem se posicionando de forma vanguardista contra o conservadorismo, como o exemplo citado por meio de Ações Diretas de Inconstitucionalidade que versam quanto ao preconceito, e Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental, esta declarando que deve ser obrigatório o reconhecimento de uniões homoafetivas e que estes casais tenham direitos iguais ao heterossexuais, desta forma não se omitindo no presente caso.

## **Figura 2: competência não tem orientação sexual**

### **A convenção n.111 da OIT como forma de concretização de direitos humanos e combate à discriminação no ambiente de trabalho da população LGBTQIA+ no Brasil**

Há no Brasil, atualmente, uma carência de medidas e/ou programas, a nível federal, que visem a inclusão dos transexuais em mercado de trabalho e objetivem o combate ao preconceito e discriminação em ambiente laboral. O que existe, de fato, são normas que vedam a discriminação nas relações de trabalho e prevê o direito a indenização caso isso ocorra. Além disso, há também iniciativas a nível municipal e estadual, as quais pregam a inclusão e desenvolvem programas que promovam a igualdade de oportunidade de ingresso no mercado de trabalho dos transexuais.

Internacionalmente, uma das principais ferramentas de combate à discriminação no ambiente laboral é a Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotada no ano de 1958 e ratificada no Brasil em 26 de novembro de 1965 e que trata da discriminação em matéria de emprego e

14  
ocupação; inclusive trazendo definições sobre tais práticas, o que se torna extremamente relevante para a tipificação dos casos ocorridos com pessoas transexuais no ambiente de trabalho no Brasil e busca de sua erradicação (OIT, 2018).

Ao dispor sobre como as empresas devem pautar sua conduta perante a sociedade, o direito internacional dispôs sobre um tema que, ao menos em tese, dependeria apenas e regulamentação interna. Isto ocorre porque os temas, atualmente, são permeáveis. Particularmente na seara dos direitos humanos, os quais permeiam basicamente todos os aspectos da vida cotidiana, nada mais razoável do que ser a matéria regulada internacionalmente, a partir da preocupação dos órgãos responsáveis por sua proteção (BASTOS, 2017, p.394)

Nesse sentido, o papel da Organização das Nações Unidas (ONU) em relação aos Direitos Humanos, é de extrema valia para a concretização de direitos, como assevera Celso Amorim:

Desde o primeiro momento, apoiamos a criação do Conselho de Direitos Humanos. O Brasil teve participação de relevo nas negociações para sua constituição.

Confiamos que o Conselho contribuirá para a efetiva promoção e a proteção dos direitos humanos em todo o mundo, e que ponha fim à seletividade e à politização que tanto caracterizaram a antiga Comissão de Direitos Humanos. Uma ideia que temos defendido é a de que a situação dos direitos humanos no mundo seja objeto de um “Relatório Global” (2017, p.273)

Sem políticas que os apoiem e os incentivem ao ingresso no mercado de trabalho, os transexuais se tornam marginalizados pela sociedade, e, dessa forma, não conseguem conquistar empregos que lhes proporcionem uma boa condição financeira e prestígio profissional; e, por conseguinte, recorrem ao mercado de trabalho informal, visto que este meio lhes oferece mais oportunidades de crescimento profissional e remuneratório.

Desse modo, conforme o Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoção dos Direitos de LGBT (2015, s.p.):

Na maior parte de nosso país não há política pública voltada a essa população. Poucos entendem se tratar de uma questão de gênero, e

15  
que essa discriminação é baseada no machismo que condena o masculino que “quer ser” feminino, ou vice-versa. Resultado disso é que, segundo pesquisas, dentro dos segmentos LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais), os que mais sofrem violência são os segmentos de travestis e transexuais.

Neste contexto, destaca-se uma disposição da Prefeitura de São Paulo, a qual conta com dois programas de inclusão destinados a transexuais. Um deles é o Transcidadania, que se configura como sendo um projeto com o intuito de oferecer uma autonomia financeira ao transexual em situação de vulnerabilidade social, de maneira que, disponibiliza a conclusão da escolaridade básica (para os que não a possuem), preparação para o mercado de trabalho, e formação profissional, além, é claro, de uma formação cidadã (RUY, 2016, s.p.).

Este programa conta com a parceria da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania (SMDHC) e com a Secretaria Municipal do Desenvolvimento, Trabalho e Empreendedorismo (SDTE), além disso,

oferece uma bolsa de auxílio mensal no valor de R\$924,00 (novecentos e vinte e quatro reais) e conta com uma carga horária diária de 6 horas. Assim, de acordo com Denise Motta Dau, secretária municipal de Políticas para as Mulheres, afirma que o Transcidadania: é um “programa de resgate social, promoção da cidadania e reinserção de travestis e transexuais ao ensino fundamental e médio e a cursos profissionalizantes” (RUY, 2016, s.p.).

Ainda, outro projeto notório criado pela Prefeitura de São Paulo é o Centro de Cidadania LGBT, o qual tem por escopo a Defesa dos Direitos Humanos e a Promoção da Cidadania LGBT. A primeira diretriz abrange o atendimento à vítimas de violência, preconceito e discriminação, disponibilizando para isso, o apoio jurídico, psicológico e de serviço social necessários; enquanto que a segunda, oferece suporte e apoio aos serviços públicos municipais da região central, através de mediação de conflitos, palestras e sensibilização de servidores.

O referido programa, além de contar com sedes fixas, também possui unidades móveis, as quais percorrem São Paulo e levam estes e outros serviços à

população LGBT, divulgando e expandindo este programa de forma acessível. Outro programa muito semelhante ao implementado em São Paulo se encontra em efetivo andamento em João Pessoa, na Paraíba, e consiste numa parceria firmada entre a Coordenadoria de Promoção a Cidadania LGBT de João Pessoa – o Programa Transcidadania JP, e a empresa de Call Center, A&C (PORTAL CORREIO, 2016, s.p.).

O projeto tem como objetivo a inserção de transexuais e travestis no mercado de trabalho formal, e, neste sentido, conta a colaboração dos profissionais da área de Recursos Humanos e operacional da empresa, uma vez que, participarão de oficinas e capacitações sobre a diversidade sexual em ambiente laboral. Conforme Roberto Maia, coordenador de Promoção da Cidadania LGBT de João Pessoa (PORTAL CORREIO, 2016, s.p.):

A iniciativa é pioneira no Brasil no sentido de inserir as travestis e transexuais no mercado de trabalho formal. Ficamos muito surpresos pelo acolhimento da A&C ao Programa Transcidadania JP. Percebemos que temos mais uma empresa parceira na inclusão



das travestis e transexuais no seu processo seletivo, pois ainda existe muita discriminação em grandes empresas do país, na aceitação das identidades transexuais, fazendo com que grande maioria dessa população não consiga sequer participar de um simples processo seletivo.

Dessa forma, o projeto conta com duas etapas, sendo uma delas concluída com a apresentação do Programa Transcidadania – JP, para os respectivos diretores de Recursos Humanos da empresa, e a segunda e última etapa, com a efetiva realização das capacitações com os coordenadores de telemarketing e operadores.

Assim, o coordenador de Promoção a Cidadania LGBT de João Pessoa conclui que (PORTAL CORREIO, 2016, s.p.):

São pessoas que fazem um trabalho de excelência no processo formativo, sendo um homem trans, Diego Rodrigues, e uma mulher trans, Josy Silva. Essa fala de protagonista de suas histórias é de fundamental para os funcionários das empresas perceberem a realidade ainda de exclusão que

ocorre em nosso país, sendo o Brasil o País onde se mata mais travestis e transexuais no mundo.

Não somente o Poder Público pode desenvolver medidas e/ou programas visando a inserção dos transexuais em mercado do trabalho, mas este pode ser também o papel da iniciativa privada, como é o caso do site Transempregos. O site Transempregos foi criado no ano de 2003 por três amigos transexuais e, de forma totalmente gratuita, oferece vagas de empregos a transexuais, travestis e cross-dressing<sup>5</sup> (HYPENESS, 2016, s.p.). Desse modo, o transexual que está à procura de vagas de emprego cadastrará no site o seu currículo ao passo que, empregador que se encontra disposto a contratar indivíduos transexuais, irá cadastrar a sua vaga de emprego. Assim, o site disponibiliza vagas em vários setores, tais como, recepcionista, secretária, assistente de mídias sociais, operador de telemarketing, cabeleireiro, etc.

As vagas de emprego oferecidas pelo site englobam as modalidades de estágio, trabalho temporário, efetivo, e

---

<sup>5</sup>Indivíduos que vestem roupa ou utilizam objetos associados ao sexo, entretanto, não podem ser considerados como transexuais e nem travestis, ao mesmo tempo em que

não realizam cirurgias a fim de modificar o seu corpo.

até mesmo free-lance. Dessa forma, de acordo com um dos fundadores do site, Paulo Bevilacqua (HYPENESS, 2016, s.p.):

O contato da empresa com o cliente é direto, eles têm acesso aos dados disponibilizados pelo candidato que se inscreve para tal vaga. Ainda estamos desenvolvendo melhor o site – o que não aconteceu por falta de tempo – mas acabamos sabendo das efetivações quando as pessoas trans nos comunicam.

Uma personalidade notória das mídias sociais, a transexual LuisaMarilac<sup>6</sup>, se encontra atualmente empregada devido ao trabalho realizado pelo site Transempregos, ocupando uma vaga em um hotel no centro da cidade de São Paulo.

Conforme se nota, o site Transempregos realiza um excelente trabalho, proporcionando de forma efetiva a inclusão no mercado de trabalho formal desses indivíduos que se encontram em estado de vulnerabilidade social, possibilitando-os empregos com

todas as garantias constitucionais, o que, para muitas pessoas pode significar pouca coisa, mas, para esta parcela discriminada pela sociedade, significa a conquista de um sonho. Ainda, não há como deixar de mencionar o Projeto de Lei João Nery, a qual leva este nome em homenagem ao primeiro transexual homem (indivíduo biologicamente mulher que se transformou em homem) operado no Brasil e, que, se aprovada, tem o objetivo de facilitar a alteração do nome em documentos oficiais.

O projeto de Lei, com autoria de Jean Wyllys (PSOL) e Érika Kokay (PT), tem enfrentado algumas dificuldades de diálogo com a classe política, principalmente com a bancada conservadora religiosa. Dessa forma, segundo a presidente do Antra - Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil (OTANI, 2014, s.p):

A bancada conservadora pentecostal evangélica faz muito barulho e as demais parcelas de deputados entram nessa ladainha. Devido aos conchavos políticos que são feitos com a bancada ruralista, com os pentecostais e

---

<sup>6</sup>A qual ganhou fama na internet após a publicação do famoso vídeo: “E teve boatos de que eu estava numa pior...!”

com os fundamentalistas, infelizmente a gente não consegue avançar. Então, se não tem uma lei federal pra punir assassinatos e discriminação, infelizmente a gente não vai avançar muito, porque as leis estaduais e municipais têm apenas o poder de punir com multas, com sanções leves, e não de punir com base em uma lei federal.

Dessa maneira, conforme demonstrado, algumas iniciativas e programas com o intuito de introduzir o transexual no mercado de trabalho tem sido desenvolvidas por municípios e estados brasileiros. Entretanto, estes projetos ainda se mostram incipientes, uma vez que o transexual de carteira assinada está longe de se tornar regra, sendo que a realidade apresentada ainda é de transexuais marginalizados, os quais precisam recorrer à informalidade como forma de sustento, alçando dessa forma, a prostituição.

Posto isso, faz-se necessário o implemento de medidas a nível federal, visando a uniformização dessas disposições e, mais uma vez, preconizando a efetivação do ingresso dos transexuais no mercado de trabalho.

19  
Entretanto, esbarra-se aí numa questão política, haja vista que as bancadas mais conservadoras se mostram relutantes e, diga-se de passagem, inflexíveis, no tocante a aprovação de direitos para minorias que vão contra os “valores da família e dos bons costumes”. Dessa forma, a efetivação desses direitos fica a mercê dos jogos e manobras políticas do legislativo brasileiro e, o grande perdedor em meio a toda esta situação é, sem dúvida, única e exclusivamente, o transexual.

### **Conclusão**

A guisa de conclusão, compreende-se que assim como a sociedade, o ambiente de trabalho ainda é predominantemente lgbtifóbico, apesar de existirem projetos de Lei, políticas de diversidade, artigos presentes na Constituição Federal, entre outros meios de combate a esta discriminação, esta ainda é muito presente na sociedade pelos mais variados motivos, acarretando em uma variedade de efeitos negativos, desde uma exclusão entre colegas a até mesmo violência física,

podendo esta levar a uma morte, por puro e unicamente ódio ao diferente.

Esta realidade pode ser aos poucos revertida, com criação e aprovação de leis que criminalizem tais atos, com políticas funcionais adotadas adequadamente em empresas, com formações e aulas públicas, estas podendo ser feitas e ofertadas por coletivos que defendem a diversidade, que podem ser encontrados em sua própria cidade, em parceria inclusive público-privado de instituições.

Nesse sentido, a paisagem urbana é um sistema de significados, que tal como a linguagem expressa em texto é depositária e transmite informações, sendo que a paisagem é um discurso dentro do qual todas as práticas são comunicadas, negociadas e desafiadas. Para este autor, a dimensão espacial da sociedade é resultante de vários embates e lutas entre os grupos sociais. Conclui-se ainda através do estudo realizado, que a dimensão espacial compõe o discurso da heteronormatividade no Brasil, na medida que apresenta fortemente o componente da homofobia, impedindo o acesso e permanência no trabalho a esta parcela da população.

Nessa assertiva, vislumbra-se que a luta pelos direitos fundamentais sociais, em especial, sobre políticas públicas inclusivas de pessoas LGBTQIA+ no ambiente de trabalho urge, porém parecem ser menos importantes, na medida que os espaços dos ambientes laborais em sua totalidade pertencem a alguns, não para todos. Cumpre salientar que o respeito à diversidade e à identidade de gênero precisam ser debatidas no Brasil, com o intuito de se concretizar um direito mínimo ao trabalho através do direito humano fundamental ao valor social do trabalho livre de discriminação e garantia da concretização do princípio da dignidade da pessoa humana.

### **Referências bibliográficas**

**BRASIL. Constituição da república Federativa do Brasil.** 1988.

\_\_\_\_\_. **Lei. "6.938, de 31 de agosto de 1981."** Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Publicado no DOU em 2 (1981).

- 21
- FERREIRA, Renata Costa. **O gay no ambiente de trabalho: uma análise dos efeitos em ser gay nas organizações contemporâneas.** 2007. 126 f. Dissertação (Mestrado em Administração)-Universidade de Brasília, Brasília, 2007.
- GARCIA, Agnaldo; DE SOUZA, Eloisio Moulin. **Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário.** Revista de Administração Pública, v. 44, n. 6, p. 1353-1377, 2010.
- IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. **Orientação sexual e trabalho.** GVexecutivo, v. 10, n. 2, p. 44-47, 2011
- MEDEIROS, Márcia. **O trabalhador homossexual, o direito a identidade sexual e a não-discriminação no trabalho - rompendo o Silêncio,** p. 81, 2007.
- ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Comissão Interamericana de direitos humanos. **Declaração americana dos direitos e deveres do homem.** 1948. Disponível em: . Acesso em: 02 ago. 2018.
- \_\_\_\_\_. Asamblea general. Resolución n. 2653, de 07 de jun. de 2011b. **Derechos humanos, orientación sexual e identidad y expresión de gênero.** Disponível em: . Acesso em: 02 ago. 2018.
- OIT. Organização Internacional do Trabalho – Escritório do Brasil. **Sobre Discriminação em matéria de Emprego e Profissão.** Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-discrimina%C3%A7%C3%A3o-em-mat%C3%A9ria-de-emprego-e-profiss%C3%A3o>; Acesso em: 13 jun 2018.
- POCAHY, Fernando. Um mundo de injúrias e outras violações. Reflexões sobre a violência heterossexista e homofóbica a partir da experiência do CRDH–Rompa o Silêncio. **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea,** p. 10-26, 2007.
- RIOS, Roger Raupp. O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea,** p. 27-48, 2007.

SILVA, Guilherme Oliveira Catanho da. **O meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana.** 2014

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares et al. Homofobia e violência moral no trabalho no distrito

federal. **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 50, 2009.

TRIBUNAL REGIONAL DO

TRABALHO, TRT 2. **RO:**

**00010612020135020078 SP**

**00010612020135020078 A28**, Relator:

RICARDO ARTUR COSTA E

TRIGUEIROS, Data de Julgamento:

05/08/2014, 4ª TURMA, Data de

Publicação: 15/08/2014.

## FIGURAS

Figura 1: orientação sexual no trabalho



Fonte:

DEZANOVE, 2018.

Figura 2: competência não tem orientação sexual



Fonte: TRT5, 2016