

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDADE DE ENSINO SUPERIOR DOM BOSCO –
UNDB
CURSO DE DIREITO

AIGO MIREIA COSTA LIMA

**O DIREITO AO TRABALHO DIGNO DA POPULAÇÃO GAY BRASILEIRA E A
JUSTIÇA DO TRABALHO:** uma análise da discriminação por orientação sexual nas
relações de emprego no Brasil e a o direito à indenização

São Luís
2023

AIGO MIREIA COSTA LIMA

O DIREITO AO TRABALHO DIGNO DA POPULAÇÃO GAY BRASILEIRA E A JUSTIÇA DO TRABALHO: uma análise da discriminação por orientação sexual nas relações de emprego no Brasil e a o direito à indenização

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Arnaldo Vieira Sousa

São Luís

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Centro Universitário – UNDB / Biblioteca

Lima, Aigo Mireia Costa

O direito ao trabalho digno da população gay brasileira e a justiça do trabalho: uma análise da discriminação por orientação sexual nas relações de emprego no Brasil e a direito á indenização. / Aigo Mireia Costa Lima. __ São Luís, 2023.

47 f.

Orientador: Prof. Dr. Arnaldo Vieira Sousa.

Monografia (Graduação em Direito) - Curso de Direito – Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, 2023.

1. Trabalho digno, 2. Precarização do trabalho, 3. Acesso ao trabalho digno. 4. Direitos LGBTQIA+. I. Título.

CDU 347.9-55.1/3

AIGO MIREIA DA COSTA LIMA

O DIREITO AO TRABALHO DIGNO DA POPULAÇÃO GAY BRASILEIRA E A JUSTIÇA DO TRABALHO: uma análise da discriminação por orientação sexual nas relações de emprego no Brasil e a o direito à indenização

Monografia apresentada no Curso de Direito do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Arnaldo Vieira Sousa

Aprovação em: 27/06/2023

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Arnaldo Vieira Sousa (Orientador)

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco

Prof. Me. Gustavo Fonteles Carvalho Pereira (1º Examinador)

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco

Prof^a. Ma. Priscilla Karenwen Oliveira Rocha (2º Examinador)

Instituto Florence de Ensino Superior

Ao meu pai, Vicente José de Sousa Neto.
Minha dupla, meu amigo, meu pai, meu
tudo.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus pela proteção e por ter me trazido até hoje, nada seria sem Ele. À minha família, meus avós maternos – minha base, meu coração. E, principalmente, aos meus pais, razão pela qual eu luto e tento ser melhor todos os dias. Essa é para vocês, sempre será por e para vocês.

RESUMO

O direito ao trabalho digno da população gay brasileira e a atuação da Justiça do Trabalho são temas de grande relevância quando se trata da discriminação por orientação sexual nas relações de emprego no Brasil, e do direito à indenização para os trabalhadores discriminados. A discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho é uma realidade enfrentada por muitos trabalhadores gays no Brasil. Essa discriminação pode resultar em prejuízos não apenas na esfera profissional, mas também na esfera emocional e psicológica dos indivíduos. Por conta da possibilidade de pleitear indenização em decorrência de ato ilícito, é possível vislumbrar a possibilidade de o trabalhador discriminado buscar a indenização moral em detrimento da discriminação por orientação sexual. Por isso, o presente trabalho vem discutir a possibilidade da indenização do trabalhador discriminado em detrimento de sua orientação sexual dentro do âmbito da Justiça do Trabalho. Para tanto, a metodologia adotada foi a exploratória, baseada na coleta de dados de cunho bibliográfico, levando em consideração aqueles encontrados em doutrinas, legislações, artigos, jurisprudências, entre outros, para enriquecer o debate acadêmico sobre o tema.

Palavras-chave: Trabalho digno; Precarização do trabalho; Acesso ao trabalho digno; Direitos LGBTQIA+;

ABSTRACT

The right to dignified work for the Brazilian gay population and the role of the Labor Court are highly relevant topics when it comes to discrimination based on sexual orientation in employment relationships in Brazil, as well as the right to compensation for discriminated workers. Discrimination based on sexual orientation in the workplace is a reality faced by many gay workers in Brazil. This discrimination can result in not only professional harm but also emotional and psychological distress for individuals. Due to the possibility of seeking compensation for wrongful acts, it is conceivable for the discriminated worker to pursue moral compensation due to discrimination based on sexual orientation. Therefore, this study aims to discuss the possibility of compensation for discriminated workers based on their sexual orientation within the scope of the Labor Court. The methodology adopted was exploratory, based on the collection of bibliographic data, taking into consideration doctrines, legislation, articles, case law, among others, to enrich the academic debate on the subject.

Keywords: Decent work; Precarization of work; Access to decent work; LGBTQIA+ rights;

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	6
2	HISTÓRICO DOS DIREITOS DA POPULAÇÃO LGBTQIA+ NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	9
2.1	Primeira e segunda onda de formação do Movimento LGBTQIA+ e suas conquistas	9
2.2	A Terceira Onda e as alianças com o Estado.....	14
3	PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS TRABALHISTAS	18
3.1	O princípio da dignidade humana	18
3.2	Os princípios da igualdade e da proteção	21
3.3	O princípio da não discriminação	23
4	O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO E A DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	27
4.1	O direito fundamental ao trabalho digno.....	27
4.2	A proibição da discriminação por orientação sexual como desdobramento do direito ao trabalho digno.....	31
4.3	A discriminação empregatícia por orientação sexual e o direito à indenização	33
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	38
	REFERÊNCIAS.....	40

1 INTRODUÇÃO

O trabalho exerce um papel essencial na vida de uma pessoa como ser ativo e inserido na sociedade. Ele proporciona a oportunidade de ser produtivo e converter os recursos materiais em elementos necessários para a subsistência e o desenvolvimento pessoal. Isso distingue os seres humanos dos demais animais, pois somos capazes de realizar, criar e executar diversas tarefas por meio do trabalho.

Por isso, o direito ao trabalho digno no Brasil é garantido pela Constituição Federal e por uma série de leis trabalhistas. Esse direito visa assegurar que todas as pessoas tenham acesso a condições justas e adequadas de trabalho, com respeito à sua dignidade, segurança e remuneração. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é o principal instrumento jurídico que estabelece os direitos e deveres dos trabalhadores e abrange uma ampla gama de questões, desde o contrato de trabalho até as normas de saúde e segurança, jornada de trabalho, remuneração, férias, entre outros aspectos.

No entanto, apesar da existência dessas leis e compromissos internacionais, ainda existem desafios a serem enfrentados para garantir plenamente o direito ao trabalho digno no Brasil. A informalidade, a precarização do trabalho, a discriminação e a falta de fiscalização são problemas persistentes que afetam diversos trabalhadores.

O direito ao trabalho digno é um direito humano básico, e medidas efetivas devem ser tomadas para garantir a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual. Ações concretas, políticas inclusivas e mudanças culturais são necessárias para alcançar um ambiente de trabalho verdadeiramente igualitário e digno para a população gay brasileira e toda a comunidade LGBTQIA+.

Usualmente, limita-se a discussão sobre as vidas LGBTQIA+ apenas à questão da identidade, e se negligencia um aspecto crucial de que pessoas LGBTQIA+ são indivíduos LGBTQIA+ em todas as esferas de suas vidas. Conseqüentemente, elas enfrentam desafios específicos que afetam a construção de suas vidas, englobando complexos processos psicossociais de autoidentificação, bem como as esferas de produção material e social, que podem tornar esses

processos mais fáceis ou mais difíceis. Esse fato é particularmente evidente no contexto do ambiente de trabalho.

Portanto, o presente trabalho se ocupará da seguinte inquietação: no ordenamento jurídico brasileiro, existe a possibilidade de indenização ao trabalhador discriminado em detrimento de sua orientação sexual?

A metodologia do presente trabalho foi de uma pesquisa exploratória baseada em dados, fontes, doutrinas, jurisprudências, legislações etc. sobre uma análise das medidas executivas e a possibilidade do cumprimento por meio do art. 139, IV aplicado nas obrigações de pagar quantia, onde busca-se demonstrar de forma mais ampla todas as informações referentes ao tema (SEVERINO, 2017), além disso, o método hipotético-dedutivo que foi adotado se baseia em um questionamento levantado e na formulação de uma hipótese adequada para determinar a solução ou não do questionamento em questão (MASCARENHAS, 2012).

Posto isto, a fim de alcançar tal objetivo com base na metodologia em questão, o presente trabalho foi organizado em três etapas para melhor compreensão do tema. Assim, inicialmente, o primeiro capítulo abordou acerca da evolução dos direitos da população LGBTQIA+ através da história que o movimento social possui na realidade brasileira e como essas conquistas alcançaram, e devem alcançar, os direitos trabalhistas.

No que tange ao segundo capítulo, foi trabalhado, especificamente, alguns princípios previstos em texto constitucional aplicados diretamente na realidade do Direito do Trabalho. Foi o momento no qual se demonstrou que princípios basilares do Direito do Trabalho, como o princípio da proteção, são a base para uma linha hermenêutica que garante direitos para a população LGBTQIA+ a possibilidade de ser indenizado caso sofra discriminação por conta de sua orientação sexual

Por fim, o último capítulo busca explanar alguns apontamentos levantados acerca do direito ao trabalho digno, previsto no artigo 7º da Constituição Federal e os desdobramentos desse direito no âmbito laboral quando se trata da proibição à discriminação. Traçou-se um debate pautado na realidade altamente hostil em relação à população LGBTQIA+, em especial aos homens gays, que o Brasil apresenta. Para isso, foi feita uma exposição sobre previsões legais e um debate sobre regras de direito material e processual trabalhista para fomentar a

estruturação da base jurídica da possível indenização de trabalhador discriminado por conta de orientação sexual.

O presente tema se mostra muito pertinente nas mais diversas áreas que o leitor pode se encontrar, posto que pauta um debate considerado tabu dentro da sociedade e encara certa resistência para ser discutido enquanto um óbice para a realização do objetivo fundamental de respeito à dignidade humana. No que diz respeito ao âmbito acadêmico, durante a confecção do presente trabalho foi possível notar uma certa escassez de material específico sobre o tema na área do Direito. Um sinal nítido de como o debate precisa ser fomentado e trazido para dentro da academia – local onde nascem grande parte das discussões relevantes e promovedoras de mudanças sociais.

2 HISTÓRICO DOS DIREITOS DA POPULAÇÃO LGBTQIA+ NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O capítulo em questão busca compreender acerca da execução civil no atual ordenamento jurídico brasileiro. É necessário, inicialmente, se analisar o acesso à justiça ou a inafastabilidade da jurisdição como uma garantia fundamental para todo e qualquer cidadão que possuir uma relação conflituosa e buscar a tutela do Estado, bem como sua concretização. Após o apontamento do princípio em estudo, faz-se necessário que seja realizada uma análise acerca da tutela executiva – que, de certo modo, é uma “consequência” a impossibilidade do Poder Judiciário em não pôr em prática as suas decisões – e, por fim, a exposição das medidas executivas de modo geral.

2.1 Primeira e segunda onda de formação do Movimento LGBTQIA+ e suas conquistas

O Movimento LGBTQIA+ é considerado um dos novos movimentos sociais que surgem no contexto da segunda metade do século XX, para a teoria social. Pois, é um movimento com demandas diferentes do movimento proletário, visto que seus objetivos eram mudanças culturais e simbólicas para o reconhecimento de identidades e estilos de vidas diferentes do padrão até então vivenciado (MARQUES, D'ÁVILA, 2010).

Nesse sentido, cabe destacar que Eskridge (2001) categoriza o Movimento LGBTQIA+ como um dos movimentos sociais que ele denomina "baseados em identidade" ("Identity-Based Social Movements"). O objetivo central desses movimentos é alcançar o reconhecimento de que os indivíduos que representam são cidadãos e seres humanos de igual valor em relação ao sujeito hegemônico (aquele que é considerado a norma social, geralmente descrito como homem, branco e heterossexual). Devido a isso, o Movimento LGBTQIA+ é comumente percebido como um movimento que busca o reconhecimento, ao focar sua luta em questões relacionadas à identidade.

A exposição da construção e evolução do Movimento LGBTQIA+ e suas conquistas será feita utilizando a proposta de Facchini (2005) de que se desenvolveu em três ondas sucessivas. A primeira onda surge com o final da

ditadura militar, em um contexto marcado por informalidade, contracultura e desconfiança do Estado.

É importante destacar que, no Brasil, No Brasil, a descriminalização das práticas homossexuais privadas e consentidas entre adultos ocorreu relativamente cedo, em 1830, com a promulgação do primeiro Código Penal do Império, substituindo as legislações penais anteriores à independência. Mas, no decorrer dos séculos XIX e X, houveram várias disposições desse código e outras legislações penais que eram interpretadas pelas autoridades como formas de punição para os indivíduos “desviantes” que ameaçavam, supostamente, a ordem pública (GREEN, 2000).

Para além do tratamento legal, a visão científica acerca da homossexualidade ao longo do século XX se resumia a apontar como uma doença que ameaçava a saúde pública – a figura mítica do homossexual era encarada como um ser com deficiência moral e de tendências criminosas, alinhadas às teorias do criminologista Lombroso (TREVISAN, 2011).

Esse contexto auxilia na compreensão da razão para a organização enquanto movimento para a população LGBTQIA+ só ter ocorrido após a segunda metade da década de 1970 – era muito penoso, socialmente falando, se organizar enquanto militância enquanto lhe era negado o direito de existir. A abertura lenta e gradual que se inicia com o final da Ditadura Militar dá início à contracultura – época de intensa atividade de grupos de militância de esquerda.

Mesmo com a quebra de momento político, o discurso sobre a sexualidade não muda – o tom continua sendo autoritário. Surge, em oposição à ordem dos valores, os ideais da contracultura que questionavam o caretismo brasileiro e desafiavam as noções do que era moral e gênero (TREVISAN, 2011). A primeira fase do movimento possuiu duas figuras frequentemente citadas para fins de representatividade do período: o jornal *Lampião da Esquina*, de 1978, e o grupo *Somos*, de 1979 – primeiros sinais de articulação da população homossexual para fins sociais e políticos (TREVISAN, 2011).

Durante o período final da Ditadura Militar, devido à censura oficial, surgiram várias publicações independentes conhecidas como "imprensa alternativa". Nesse contexto e influenciados pelo movimento de liberação homossexual internacional, em especial o movimento dos Estados Unidos, um grupo de escritores e jornalistas proeminentes do eixo Rio-São Paulo fundou o primeiro jornal brasileiro

voltado para o público LGBTQIA+ – o *Lampião da Esquina*, que contou com trinta e sete edições de 1978 até 1981 (SIMÕES, FACCHINI, 2009).

A postura política do jornal *Lampião da Esquina* era caracterizada por uma abordagem libertária, desafiando as convenções e convicções políticas tanto do campo conservador quanto da esquerda da época. O periódico buscava questionar e romper com as normas estabelecidas, promovendo uma visão mais progressista e subversiva em relação à política vigente. Essa postura desafiadora e alternativa refletia a busca por liberdade e igualdade, além de representar uma crítica aos sistemas políticos tradicionais que limitavam a expressão e os direitos das pessoas LGBTQIA+ (SIMÕES, FACCHINI, 2009).

Em 1978, o jornal *Lampião da Esquina* foi alvo de uma investigação policial devido a supostas ofensas à moral e aos bons costumes. No entanto, o apoio recebido pelo jornal por parte do sindicato de jornalistas, da Associação Brasileira de Imprensa, de intelectuais e artistas fez com que o inquérito tomasse um rumo diferente. Já no ano de 1979, o jornal organizou um Encontro de Homossexuais Militantes na sede da Associação Brasileira de Imprensa, no Rio de Janeiro. Durante o encontro, foram discutidas diversas pautas concretas, como a inclusão do respeito à "opção sexual" na Constituição Federal e a despatologização da homossexualidade (SIMÕES, FACCHINI, 2009).

O grupo *Somos*, por sua vez, foi fundado por um coletivo de indivíduos homossexuais em São Paulo a partir da percepção de que existia a importância de ter a própria comunidade LGBTQIA+ como protagonista na discussão sobre homossexualidade, a fim de que as experiências não-heterossexuais pudessem ser apresentadas de forma mais positiva (SIMÕES, FACCHINI, 2009).

O grupo *Somos* apresentava um discurso que reconhecia a homossexualidade como um potencial agente de transformação cultural e social significativa (TREVISAN, 2011). Influenciado pelos ideais da contracultura e pelo espírito contestador e antiautoritário da época, o grupo acreditava que desafiando as normas estabelecidas e questionando as estruturas sociais opressivas, a homossexualidade poderia desempenhar um papel importante na promoção de mudanças profundas na sociedade (TREVISAN, 2011).

Dessa forma, diante da violência que sofriam como indivíduos, os homossexuais passaram a atribuir um significado político à sua identidade, tratando-

a como uma questão coletiva (TREVISAN, 2011). Assim como ocorria no movimento feminista, as reuniões entre homossexuais buscavam a "politização do cotidiano", visando a uma transformação social abrangente por meio da reinterpretação política da esfera privada e da intimidade. Para Simões e Facchini (2009), o objetivo era promover uma mudança social mais ampla a partir da conscientização política e do engajamento nas questões relacionadas à orientação sexual – uma experiência vivida dentro do movimento feminista.

Sobre isso, destaca-se a lição de Guitzel (2018, p. 1) de que:

O movimento surgido na década de 60 que não correspondia apenas as restritas siglas, conhecido como “Movimento pela liberação sexual” compreendia que o capitalismo oprimia e reprimia a sexualidade do conjunto da humanidade, no seu potencial libertador, prazeroso e emancipatório. Sempre demonstrando a brutalidade e mediocridade que os atualmente representados por LGBT trabalhadores e mais pobres sofriam. Todavia, não se pautavam pela ilusória “emancipação heterossexual” muito menos caíam no canto da sereia da possibilidade de alcançar a emancipação sexual pela via do consumo (seja ele de pornografias, de prostituição, de aceitação social, entre outros).

Durante a década de 1980, diversos grupos ativistas surgiram em cidades como São Paulo, Rio de Janeiro, Recife, Salvador e outras. Esses grupos compartilhavam o objetivo de construir um movimento homossexual revolucionário, que buscava transformações profundas na sociedade, ao invés de simples reformas (FACCHINI, FRANÇA, 2009). Nesse contexto, o jornal *Lampião da Esquina* desempenhou um papel crucial na união desses grupos incipientes, com sua distribuição nacional, o jornal informava sobre o surgimento e as atividades políticas dos grupos regionais, mantendo os ativistas atualizados e engajados.

Outrossim, a segunda onda possui como marco a epidemia da AIDS e a movimentação política para o reconhecimento na constituinte da diversidade sexual (FACCHINI, 2005). A epidemia de AIDS afetou desproporcionalmente a comunidade LGBTQIA+, levando ao surgimento de um senso de urgência e mobilização em torno da prevenção, tratamento e combate à doença.

Em 1982, as primeiras vítimas da AIDS foram identificadas no Brasil, no entanto, a resposta do movimento homossexual à doença nesse estágio inicial não foi unificada. Alguns ativistas, influenciados pelo discurso da "liberação sexual" e com uma postura crítica em relação ao que consideravam como um controle médico moralizador, resistiram à adoção de medidas de combate à doença (TREVISAN, 2011).

Essa resistência pode ser atribuída a várias razões, incluindo desconfiança em relação às autoridades médicas e a percepção de que a resposta à AIDS estava sendo usada para reforçar o estigma e a discriminação contra a comunidade homossexual. Além disso, alguns ativistas argumentavam que o foco na prevenção da AIDS desviaria a atenção de outras questões importantes, como direitos civis e igualdade para a comunidade LGBTQIA+. No entanto, ao longo do tempo, a gravidade da epidemia e seu impacto devastador levaram a uma mudança gradual na postura do movimento, com um reconhecimento maior da necessidade de ação e solidariedade para enfrentar a doença (TREVISAN, 2011; FACCHINI, 2005).

No entanto, uma parte do movimento logo percebeu a necessidade de enfrentar a doença e começou a agir, inicialmente, por meio de um trabalho assistencialista emergencial. Logo em seguida, passaram a buscar os serviços de saúde com o objetivo de obter ajuda governamental no combate à doença, o que resultou em uma resposta organizada por parte do Estado nos primeiros anos da epidemia (SANTOS, 2007).

Nesse contexto, ocorreu uma transformação significativa no relacionamento entre os grupos organizados de homossexuais e os órgãos governamentais. Os grupos passaram a se estruturar como Organizações Não Governamentais (ONGs) e passaram a receber financiamento estatal para atuar no combate à doença, seguindo as diretrizes estabelecidas pelo Ministério da Saúde e pelas secretarias de saúde (TREVISAN, 2011).

Essa nova dinâmica revelou paradoxos, uma vez que a categorização dos homossexuais como "grupo de risco" ao mesmo tempo reforçava estigmas e exclusões, mas também legitimava a formulação de políticas públicas, estratégias e recursos orçamentários específicos para a população homossexual (SANTOS, 2007). A epidemia de AIDS teve efeitos complexos na formação da identidade e visibilidade dos indivíduos homossexuais. Por um lado, a doença afetou de forma significativa outros grupos marginalizados socialmente, como usuários de drogas injetáveis e profissionais do sexo, o que levou a um discurso moralizante que culpabilizava as próprias vítimas (SANTOS, 2007).

No entanto, é importante ressaltar que a epidemia de AIDS também teve um impacto positivo na formação da identidade homossexual. A luta contra a doença e o estigma associado a ela mobilizaram a comunidade LGBTQIA+ a se organizar e

buscar soluções, levando ao surgimento de movimentos de ativismo e solidariedade. Esses movimentos buscaram combater a discriminação e promover a conscientização sobre a AIDS, além de reivindicar direitos e acesso a tratamentos adequados (FACCHINI, FRANÇA, 2009).

Embora tenha havido uma tentativa de fortalecimento do discurso conservador em prol das formas tradicionais e monogâmicas de família, a epidemia também impulsionou debates sobre sexualidade, direitos humanos e saúde pública, contribuindo para a ampliação da visibilidade e aceitação da diversidade sexual (PELÚCIO, MISKOLCI, 2009).

O discurso político adota uma abordagem mais prática, e os movimentos passam a se concentrar em demandas específicas e concretas para garantir direitos e combater a discriminação e a violência. No entanto, ao buscar desvincular a homossexualidade de seus aspectos mais marginalizados na construção de uma imagem pública aceitável da diversidade sexual, há o risco de negligenciar certas experiências relacionadas a ela.

2.2 A Terceira Onda e as alianças com o Estado

A partir da década de 1990, o Movimento LGBTQIA+ passou por um processo de revitalização, com um aumento significativo no número de grupos, maior frequência de encontros nacionais e uma ampliação das demandas apresentadas (GOMES, 2014). Além disso, ocorreu a criação dos primeiros grupos dedicados especificamente à defesa dos direitos de transexuais e travestis. Esse período marcou um novo impulso para o movimento, com uma maior diversificação de pautas e um foco renovado na luta pelos direitos e visibilidade de todas as identidades dentro da comunidade LGBTQIA+.

Durante os anos 1990, o combate à epidemia de AIDS resultou em iniciativas estatais em níveis federal, estadual e municipal, o que estabeleceu uma aliança entre o Estado e o Movimento LGBTQIA+. Nesse período, o Movimento LGBTQIA+ se tornou cada vez mais profissionalizado e institucionalizado (SIMÕES, FACCHINI, 2009).

A redemocratização do Brasil e a ideologia de um Estado Mínimo, que foram características desse período, fortaleceram a parceria entre o Estado e a sociedade civil, incluindo o chamado "terceiro setor" (GOMES, 2014). Essa

colaboração permitiu uma atuação conjunta na promoção de políticas públicas voltadas para os direitos LGBTQIA+, bem como no enfrentamento da discriminação e violência contra essa comunidade.

Para Simões e Facchini (2009), o Estado, ao estabelecer editais e critérios para a alocação de recursos, tem a capacidade de influenciar o Movimento LGBTQIA+. No entanto, o Estado também está cada vez mais dependente da existência de organizações da sociedade civil para a apresentação, validação e implementação de políticas públicas, bem como para garantir que os recursos sejam utilizados de acordo com seus propósitos originais.

A partir da década de 1990, diversos partidos políticos estabeleceram setoriais LGBTQIA+, demonstrando um comprometimento com a causa e buscando representar os interesses dessa comunidade. Esses partidos passaram a lançar candidatos que apoiavam abertamente as demandas do Movimento LGBTQIA+ e a elaborar projetos de lei e políticas públicas voltadas para atender às necessidades dessa população (SANTOS, 2016).

Alguns marcos significativos nessa relação entre os partidos políticos e o Movimento LGBTQIA+ são dignos de destaque. Em 1995, a então Deputada Federal pelo PT/SP Marta Suplicy propôs o Projeto de Lei 1.151/1995, que tratava da parceria civil entre pessoas do mesmo sexo (SANTOS, 2016). Outro marco relevante foi a formação de Frentes Parlamentares organizadas em defesa dos direitos LGBTQIA+.

Essas frentes, compostas por parlamentares de diversos partidos, atuaram como espaços de articulação e mobilização política em prol da igualdade e dos direitos da comunidade LGBTQIA+. Elas desempenharam um papel fundamental na discussão e aprovação de leis e políticas públicas relacionadas à diversidade sexual e de gênero (SANTOS, 2016).

Além disso, a eleição de Jean Wyllys para o cargo de Deputado Federal pelo PSOL/RJ em 2010 também marcou um avanço significativo. Jean Wyllys foi o primeiro parlamentar assumidamente homossexual e identificado com as bandeiras LGBTQIA+ a ocupar um cargo no Congresso Nacional. Sua eleição trouxe visibilidade e representatividade para a causa LGBTQIA+ dentro do cenário político brasileiro (SANTOS, 2016).

Para além das relações com o Estado, o movimento passa a estabelecer vínculos cada vez mais estreitos com o setor comercial, à medida que surgem

serviços e estabelecimentos voltados especificamente para atender às necessidades do público LGBTQIA+ - denominados nesse contexto como "GLS" (gays, lésbicas e simpatizantes). Essa relação apresenta complexidades, uma vez que, por um lado, esses locais abraçam elementos do discurso ativista de "visibilidade" e "empoderamento", contribuindo para uma representação positiva e um senso palpável de comunidade (FACCHINI, FRANÇA, 2009).

A Terceira Onda é marcada pela visibilidade maciça, termo acunhado por Ramos e Carra (2006) ao analisar a crescente Parada do Orgulho LGBTQIA+ que surge no começo do século XXI. Para além disso, existe a análise do sucesso dessas paradas quanto à organização, e a manifestação política do ato. Sobre isso, destaca-se o que Gomes (2014, p. 102) aduz:

Ao alterar maneiras de ver o mundo, salientando mudanças e atribuindo-lhes juízos valorativos positivos, a articulação do movimento LGBT trouxe para o debate público novos argumentos constitucionais e foi responsável por criar um ambiente de plausibilidade e, por fim, naturalidade para algumas de suas proposições.

Já no que diz respeito ao Poder Judiciário, a evolução da jurisprudência tem reconhecido, mesmo na ausência de uma legislação específica, diversos direitos relacionados a casais homossexuais, como previdenciários, sucessórios, adoção e guarda de crianças, desde o ano de 1990 até os dias atuais

No ano de 2011, durante o julgamento dos casos ADI 4277 e ADPF 132, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a união estável entre pessoas do mesmo sexo. Posteriormente, em 2013, com base nessa decisão e em uma determinação do Superior Tribunal de Justiça, o Conselho Nacional de Justiça emitiu a Resolução nº 175, datada de 14.05.2013, que consolidou a possibilidade de converter a união estável homoafetiva em casamento e permitiu o casamento direto entre pessoas do mesmo sexo.

Pouco tempo atrás, no ano de 2019, o Supremo Tribunal Federal julgou a ADO 26 entendendo que a Lei de Racismo será aplicada para fins de criminalizar a homofobia e transfobia – até que o Congresso Nacional edite lei específica para isso. Trata-se de um movimento relativamente novo, mas que com organização sociopolítica vem conquistando direitos e políticas públicas voltadas para a população.

É importante destacar que há muito a ser percorrido ainda para que a equidade seja alcançada, pois, em termos sociais, as mudanças ocorrem em um

ritmo diferente do âmbito dos poderes públicos. Por isso, no próximo capítulo, serão destrinchados alguns princípios constitucionais, que também foram conquistados com muita movimentação e organização coletiva, que servem como base jurídica para o combate à discriminação no âmbito do Direito do Trabalho.

3 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS TRABALHISTAS

O presente capítulo tem como cerne o estudo os princípios do direito do trabalho, que são fundamentais para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e equilibrar as relações laborais. Esses princípios buscam promover a justiça social e a dignidade no ambiente de trabalho. Entre eles, destacam-se a proteção à segurança e saúde dos trabalhadores, a igualdade de oportunidades, a proteção contra a discriminação, a liberdade sindical e o princípio da proteção. Esses princípios visam estabelecer um ambiente laboral justo, equitativo e que respeite os direitos humanos e a valorização do trabalho, por isso, sua análise, mesmo que breve, em muito enriquece o debate suscitado na presente pesquisa.

3.1 O princípio da dignidade humana

O trabalho é um aspecto determinante na vida do cidadão em sociedade. Possui o condão de tornar o homem produtivo e transformador de realidades e matérias, fazendo com que viva e evolua a partir da necessidade e do estímulo. Trata-se daquilo que torna o homem diferente do restante dos animais: sua capacidade de criar, executar e elaborar trabalhos. Justamente por isso, o indivíduo, então, buscou os meios para sua evolução pessoal e social por meio do trabalho, que permitiu uma condição de vida mais digna.

Além disso, começou a influenciar as circunstâncias naturais e sociais que lhe foram impostas. O ser humano depende da produção de bens necessários para sua existência através do trabalho. Esse trabalho deve ser íntegro e respeitoso, a fim de preservar seus interesses tanto em relação à sua própria sobrevivência quanto à comunidade em geral.

Ao explorar o significado da palavra "dignidade" em diferentes idiomas, podemos ampliar nossa compreensão desse termo. Na língua hebraica, "dignidade" é associada ao sentido de "peso" ou "o que dá peso". Isso sugere que a dignidade está relacionada à importância e ao valor atribuídos a algo ou alguém.

Na língua grega, "dignidade" é traduzida como "honra", "estima", "valor", "preciosidade" e também como "atribuir um preço" ou "valorar alguém". Nesses casos, a dignidade do ser humano é algo impressionante e requer reconhecimento, tanto em termos de bens materiais como em sua notável importância e relevância.

Essas nuances linguísticas nos ajudam a compreender que a dignidade humana é algo intrínseco e valioso, que vai além de sua dimensão material. Ela envolve o reconhecimento do valor intrínseco de cada pessoa, sua singularidade e sua importância no contexto da sociedade.

Portanto, a dignidade humana é algo que deve ser protegido, respeitado e valorizado em todas as suas dimensões, tanto material como moral, buscando garantir a igualdade, a justiça e o reconhecimento de todos os indivíduos como seres dignos de estima e consideração (KITTEL; FRIEDRICH, 1985).

A dignidade da pessoa humana, nos termos de Brito Filho (2004), é a base da vida em sociedade que se pauta no respeito aos direitos humanos. Já para Mello (2010), a dignidade humana é um valor fundamental e intrínseco à pessoa humana, que se expressa através da capacidade de autodeterminação consciente e responsável da própria vida. É a convicção de que cada indivíduo possui um valor inalienável e merece ser tratado com respeito e consideração.

Por outro lado, Reale (1996) aduz que a dignidade da pessoa humana é um valor primordial na hierarquia de valores, sendo imutável e incapaz de ser excluído. Para o doutrinador, a dignidade humana representa o núcleo central ao redor do qual orbitam todos os demais valores e direitos desenvolvidos pela humanidade. Logo, a dignidade é intrínseca a cada indivíduo, independentemente de sua condição social, econômica, cultural ou qualquer outra.

Previsto no artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, a dignidade humana é prevista como algo que nasce com o ser humano. No ordenamento jurídico brasileiro se consolida com o artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, enquanto um fundamento basilar do Estado Democrático de Direito brasileiro.

O Estado Democrático de Direito, por sua vez, é o Estado de abertura constitucional firmado no princípio da dignidade do ser humano, é o Estado cuja existência é baseada na atenção à pessoa humana (DELGADO, 2006). Alguns doutrinadores, como Sarlet (2007), aduzem que o que distingue cada ser humano e o torna merecedor de respeito e consideração estatal é o complexo de direitos e deveres que assegura a vedação à atos degradantes e desumanos.

Ou seja, trata-se de entender o princípio da dignidade humana como um objetivo, um princípio e um fundamento estatal brasileiro que deve ser um valor supremo, uma direção de todo ato normativo e das relações sociais que se

desdobram na realidade da população. A concretização do direito ao trabalho proporcionará uma clara dimensão social à dignidade humana, uma vez que a criação de melhores condições de vida será benéfica não apenas para o indivíduo em seu contexto pessoal, mas para toda a sociedade como um todo.

Quando os indivíduos têm oportunidades de trabalho adequadas, com remuneração justa e condições adequadas, isso não apenas melhora sua qualidade de vida individual, mas também fortalece a economia e promove a coesão social. A realização do direito ao trabalho é fundamental para o desenvolvimento sustentável e a construção de uma sociedade mais equitativa e inclusiva (LEDUR, 1998).

Sobre isso, destaca-se uma lição de Ledur (1998, p. 106) de que:

[...] as normas que garantem os direitos econômicos devem assegurar, de sua parte, o direito a um nível de vida decente, como expressão e realização desse princípio fundamental. [...] como primeiro princípio dos direitos fundamentais, ele (o princípio da dignidade da pessoa humana) não se harmoniza com a falta de trabalho justamente remunerado, sem o qual não é dado às pessoas prover adequadamente a sua existência, isto é, viver com dignidade.

Além disso, é evidente que uma existência digna está intimamente ligada à valorização do trabalho. Não é possível alcançar plenamente a dignidade humana se o trabalho não for devidamente apreciado. A falta de trabalho (especificamente trabalho digno) afeta não apenas o indivíduo que não tem acesso a ele, mas também toda a sua família e comunidade.

Os direitos sociais, incluindo o ramo do direito do trabalho, fazem parte dos direitos fundamentais. Portanto, a violação desses direitos compromete a própria ideia de dignidade humana, além de questionar a democracia e a organização republicana no Brasil.

É essencial garantir que os direitos trabalhistas sejam respeitados, pois isso não apenas protege os interesses dos trabalhadores, mas também fortalece os pilares fundamentais de uma sociedade justa e democrática. A valorização do trabalho é crucial para o desenvolvimento sustentável, a igualdade social e a proteção dos direitos humanos.

O Direito do Trabalho desempenha um papel crucial como ferramenta na busca pela justiça social e pela democracia, em consonância com sua histórica função protetiva. Ele busca equilibrar a disparidade de poder entre o capital e os trabalhadores, que possuem menos recursos e influência. A proteção e defesa da

dignidade humana e dos direitos da personalidade ganham uma importância sem precedentes neste novo século.

As diretrizes estabelecidas pelo capitalismo globalizado dos séculos XX e XXI, que priorizam o aspecto econômico em detrimento das questões sociais e humanitárias, devem ser revistas, buscando uma abordagem mais abrangente e equilibrada que leve em consideração os interesses e necessidades de todas as partes envolvidas. Por isso, a próxima seção se ocupará de demonstrar, brevemente, os conceitos dos princípios basilares da igualdade e da proteção para o Direito do Trabalho.

3.2 Os princípios da igualdade e da proteção

Na presente seção, buscou-se apresentar acerca do direito à igualdade que decorrer do princípio fundamental que visa garantir tratamento justo e equitativo a todos os trabalhadores, sem qualquer forma de discriminação. Esse princípio proíbe a discriminação com base em características como gênero, raça, origem étnica, religião, deficiência, orientação sexual, entre outros. O direito à igualdade assegura que todos os trabalhadores tenham as mesmas oportunidades de emprego, promoção, remuneração e condições de trabalho.

A Constituição brasileira de 1988 estabelece, em seu artigo 3º, IV, um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação". No caput do artigo 5º, afirma-se que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Além disso, o artigo 7º, XXX, proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Com essas disposições, o Estado brasileiro consagrou o princípio da igualdade. Essa é uma garantia constitucional que busca assegurar que todas as pessoas sejam tratadas de forma igualitária, sem discriminação baseada em características como origem, raça, sexo, cor, idade, entre outras. É um princípio fundamental para a construção de uma sociedade justa e inclusiva, onde todos tenham acesso aos mesmos direitos e oportunidades.

Essa disposição constitucional visa garantir a igualdade de tratamento no ambiente de trabalho, combatendo a discriminação e promovendo a equidade

salarial e de oportunidades profissionais. Dessa forma, é assegurado que as diferenças pessoais não sejam utilizadas como critérios injustos para a tomada de decisões relacionadas ao emprego, buscando garantir um ambiente de trabalho justo e igualitário para todos os trabalhadores (ANDRADE, 2008).

Compreendendo que o princípio da igualdade não busca eliminar as diferenças existentes entre as pessoas, mas sim combater as discriminações decorrentes dessas diferenças, podemos afirmar que ele atua como um instrumento de promoção da justiça e da equidade. De acordo com Santos (2003), temos o direito de ser iguais quando a diferença nos inferioriza e o direito a ser iguais quando a diferença nos inferioriza.

Ou seja, quando as diferenças são utilizadas como base para discriminação, subjugação ou desigualdade de tratamento. Nesse sentido, o princípio da igualdade busca proteger os indivíduos de serem prejudicados ou marginalizados com base em características como origem, raça, gênero, idade, entre outras.

Já quanto ao princípio da proteção, tem-se o Direito do Trabalho, como parte do Direito Social, cujo objetivo central a redução das desigualdades existentes na relação jurídica de trabalho (ANDRADE, 2008). Nesse contexto, o Princípio da Proteção desempenha um papel fundamental como base axiológica dessa área do direito, buscando proteger o trabalhador e mitigar a desigualdade inerente às relações laborais.

Esse princípio reconhece que, na relação de trabalho, há uma desigualdade natural entre o empregador, detentor dos meios de produção e do poder econômico, e o trabalhador, que depende do trabalho para sua subsistência (ANDRADE, 2008). O doutrinador Andrade (2009) aduz que o princípio tradicional da proteção, no âmbito do Direito do Trabalho, teve seu surgimento no século XIX e se consolidou durante a era do Estado de Bem-Estar Social e do Pleno Emprego. Está, também, intrinsecamente relacionado às relações individuais de trabalho e tem como objetivo principal garantir a proteção dos trabalhadores em face da desigualdade de poder existente na relação de emprego.

O *caput* do artigo 7º da Constituição Federal prevê o princípio da proteção ao trabalhador e a prevalência da condição mais favorável que, nos termos de Cassar (2017), se trata da possibilidade de aplicar equilíbrio para a relação empregado e empregador. Pois, ainda nos termos de Cassar (2017), a relação

empregado e empregador é travada em um desequilíbrio decorrente da condição hipossuficiente do trabalhador, por ser economicamente mais fraco – cabendo ao Poder Público equilibrar essa relação através da Justiça do Trabalho.

É um princípio marcado pela intervenção estatal constante nas relações empregador e empregado no Brasil, limitando a autonomia da vontade das partes em detrimento da coibição de abuso e desrespeito de direitos trabalhistas (CASSAR, 2017).

Logo, é possível perceber, após o exposto acima, que não há como discutir a promoção da igualdade no ambiente laboral sem que haja garantia da proteção ao trabalhador. Isto posto, na próxima seção será discutida uma ramificação do princípio da igualdade e da proteção, o princípio da não discriminação nas relações de trabalho brasileiras.

3.3 O princípio da não discriminação

O combate à discriminação é um elemento fundamental para promover a inclusão social e garantir a igualdade de direitos a todos os cidadãos. No Brasil, esse combate foi consolidado por meio da Constituição Federal de 1988. A Constituição de 1988 estabelece os princípios fundamentais que norteiam a sociedade brasileira, incluindo o princípio da igualdade e da não discriminação. Ela proíbe qualquer forma de discriminação, seja ela baseada em raça, cor, sexo, religião, origem, orientação sexual, entre outros critérios.

A discriminação refere-se ao ato ou efeito de tratar alguém de forma desigual, injusta ou prejudicial com base em características como raça, gênero, religião, origem étnica, orientação sexual, entre outras. É um ato que busca estabelecer diferenças e segregações, resultando em desvalorização e colocando determinadas pessoas ou grupos em posição de inferioridade (GOSDAL, 2007).

É importante destacar que a discriminação está intrinsecamente ligada ao preconceito e à falta de informação, pois se baseia em estereótipos e generalizações negativas sobre determinados grupos ou indivíduos. É um processo cruel que submete pessoas a situações de humilhação, desrespeito e exclusão, negando-lhes igualdade de oportunidades e tratamento digno.

Sobre o tema, Brito Filho (2012) entende que não há como compreender e conceituar a discriminação sem considerar algumas categorias relacionadas, como

estima, estereótipo e preconceito. Por isso, entende-se que o estigma são marcas que fazem com que as pessoas vejam as outras de maneira negativa. Isso faz com que a pessoa seja estigmatizada, negativamente. Alguns estigmas muito presentes na sociedade brasileira são em razão de raça, etnia, religião, orientação sexual, entre outros (SANCHES, 2009).

Já o preconceito pode ser compreendido como julgamento negativo prévio que é formado sem uma base concreta ou semelhante ao caso em questão. Ele ocorre quando há uma predisposição para julgar e estigmatizar pessoas ou grupos com base em características pessoais, como raça, origem étnica, gênero, religião, orientação sexual, entre outros.

O estereótipo, por sua vez, é uma generalização simplificada e muitas vezes distorcida sobre um grupo de pessoas. É uma ideia preconcebida que é transmitida socialmente de geração em geração, sem uma avaliação crítica. Os estereótipos podem ser baseados em características superficiais e podem levar à discriminação e ao tratamento desigual.

Tanto o preconceito quanto o estereótipo são influenciados pelo meio social em que vivemos e pelas normas culturais e valores predominantes. Eles são perpetuados através da educação inadequada, da falta de exposição a diferentes perspectivas e da repetição de ideias pré-concebidas.

Ao analisar o artigo 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII, da Constituição Federal, nota-se a proibição de discriminação no ambiente de trabalho com base em sexo, idade, cor e estado civil. À primeira vista, pode-se interpretar essa lista como taxativa, o que poderia levar a crer que a discriminação por gênero e orientação sexual não estaria incluída nesses casos.

No entanto, segundo a perspectiva Silva (2015), é necessário adotar uma interpretação integrada na hermenêutica constitucional. Isso implica considerar outros dispositivos constitucionais para compreender o alcance mais amplo da proibição de discriminação. No artigo 3º, IV, da CF/88, estabelece-se como objetivo fundamental da República promover o bem de todos, sem qualquer forma de discriminação. Além disso, o artigo 5º, XLI, determina que a lei deve punir qualquer forma de discriminação que atente contra os direitos e liberdades fundamentais.

Essas disposições constitucionais demonstram que a proibição da discriminação no ambiente de trabalho vai além das categorias explicitamente mencionadas no artigo 7º, XXX. Ela abrange todas as formas de discriminação,

incluindo aquelas relacionadas ao gênero e à orientação sexual. Assim, a interpretação integrada permite uma abordagem mais abrangente e coerente com os princípios constitucionais de igualdade e não discriminação.

Nos termos de Teixeira (2014, p. 111):

Ao consagrar os princípios da igualdade e da não discriminação, portanto, o legislador pátrio não limitou as suas causas a um elenco pré-determinado de motivos, e, tampouco, restringiu a sua esfera de incidência a apenas determinado rol de atos. Não há uma relação exaustiva ou um rol taxativo quanto aos fatos geradores da discriminação ou quanto às atividades nas quais tal conduta nociva seria proibida. Os postulados da isonomia e da não discriminação orientam toda a conduta dos integrantes da sociedade brasileira, independentemente da espécie de discriminação praticada, seja quanto à causa geradora, seja quanto ao ato praticado.

No que diz respeito ao princípio da não discriminação, é importante frisar sua previsão legal no âmbito internacional. É através da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, do ano de 1958 e ratificada pelo Brasil em 1965, estabeleceu-se a obrigação geral para os Estados signatários de combater todas as formas de discriminação que possam ocorrer nas relações de trabalho.

O texto da convenção internalizado pelo ordenamento jurídico nacional possibilitou que exista a previsão da definição legal do que é discriminação nas relações de emprego. Sendo considerada discriminação toda a distinção, exclusão ou preferência que se baseie em raça, cor, religião, sexo, opinião política, origem social ou ascendência nacional que possua o condão de ter como efeito destruir ou corromper a igualdade de oportunidades/tratamento no âmbito empregatício.

Anteriormente, as normas de combate à discriminação no âmbito das relações de emprego eram fragmentadas e geralmente se limitavam às questões salariais decorrentes da discriminação. Essas normas estavam dispersas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nas Constituições anteriores a 1988 e, ocasionalmente, em leis não relacionadas ao Direito do Trabalho.

Por outro lado, a Constituição de 1988 introduziu o princípio da igualdade ao estabelecer que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, conforme previsto no artigo 5º. Essa igualdade implica a proibição de qualquer forma de discriminação, o que é uma consequência lógica dessa garantia constitucional. Além disso, a Constituição estabelece que a lei deve punir qualquer forma de discriminação que atente contra os direitos e liberdades fundamentais, conforme previsto no inciso XLI do mesmo artigo. Dessa forma, o legislador ordinário

tem a obrigação de implementar mecanismos para combater todas as formas de discriminação, conforme determinado pelo constituinte.

Reserva-se, portanto, o último capítulo do trabalho para demonstrar de que forma o sistema legal brasileiro vem tratando a questão da proibição à discriminação nas relações de emprego em decorrência da orientação sexual e se está de acordo com as diretrizes constitucionais até agora citadas e demonstradas.

4 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO E A DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

O presente capítulo faz um levantamento de breves apontamentos acerca O direito fundamental ao trabalho digno é um princípio essencial no contexto das relações de trabalho. Garantir a igualdade e a não discriminação é um aspecto fundamental desse direito. No entanto, a discriminação por orientação sexual continua sendo uma realidade em muitos ambientes de trabalho, prejudicando a igualdade de oportunidades e a dignidade dos trabalhadores. Nesse sentido, é importante analisar como a discriminação por orientação sexual afeta as relações trabalhistas e o exercício pleno desse direito fundamental. A promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, livre de discriminação e respeitoso com a diversidade é essencial para garantir o pleno exercício do direito ao trabalho digno.

4.1 O direito fundamental ao trabalho digno

O direito ao trabalho digno é um direito fundamental do trabalhador, e para compreendê-lo é importante analisar historicamente o surgimento desses direitos. Ao longo da história, os trabalhadores lutaram por melhores condições de trabalho, justiça social e reconhecimento de seus direitos. Movimentos operários, sindicatos e legislações trabalhistas foram fundamentais para conquistar garantias como jornada de trabalho limitada, salário justo, direito à organização sindical, entre outros. Esses avanços foram resultado de uma luta coletiva pela valorização e dignidade do trabalhador.

A Constituição de 1988 desempenhou um papel fundamental ao estabelecer um patamar mínimo civilizatório para o direito do trabalho. Em seu artigo 7º, ela apresenta um rol de direitos mínimos trabalhistas garantidos aos trabalhadores urbanos e rurais, além de abrir espaço para outros direitos que visem a melhorar sua condição social. Essa conquista constitucional representou um avanço significativo na proteção dos direitos trabalhistas, buscando assegurar condições mais justas e dignas para os trabalhadores. A inclusão dessa garantia na Constituição reflete o reconhecimento da importância do trabalho como elemento central para a construção de uma sociedade mais igualitária e solidária.

Em primeiro lugar, é importante ressaltar que a dignidade humana impede que o indivíduo seja tratado como um mero instrumento, um meio para alcançar um

fim. O ser humano é um fim em si mesmo e não pode ser objeto de "coisificação" em nenhuma circunstância.

Nesse sentido, destaca-se o ensinamento de Kant, que sustenta que os seres racionais estão sujeitos a um imperativo categórico que determina que "cada um deles nunca trate a si mesmo ou aos outros simplesmente como meios, mas sempre também como fins em si mesmos" (KANT, 1995). Isso significa que todas as pessoas devem ser valorizadas como indivíduos autônomos e merecem ser tratadas com respeito e dignidade.

Ainda nos termos de Kant (1995), a ideia de considerar os seres humanos como fins em si mesmos implica reconhecer sua autonomia, liberdade e capacidade de tomar decisões. É um princípio ético fundamental que guia a construção de uma sociedade justa, na qual as relações humanas são baseadas no respeito mútuo e na valorização da dignidade de cada pessoa.

Nesse sentido, a dignidade humana é algo que não pode ser mensurado ou substituído, pois cada ser humano possui um valor único e intrínseco, merecendo ser tratado como um fim em si mesmo. A dignidade é o fundamento moral que nos lembra da importância de respeitar e valorizar a essência e a autonomia de cada indivíduo.

Por isso, não há como discutir o direito fundamental ao trabalho digno sem que se pontue considerações sobre o princípio da dignidade humana – pedra angular do ordenamento jurídico brasileiro. O trabalho desempenha um papel crucial na produção de bens e serviços que atendem às necessidades humanas, ao mesmo tempo em que é um meio de expressão, criação e construção da identidade do indivíduo.

É por meio do trabalho que as pessoas se reconhecem e são reconhecidas na sociedade. É importante ressaltar que, sem a garantia mínima do direito ao trabalho, não é possível assegurar a dignidade humana. O trabalho digno é um direito fundamental e sua proteção é assegurada pela Constituição da República de 1988. Portanto, o acesso a oportunidades de trabalho digno é essencial para a sobrevivência da dignidade humana.

É necessário que a legislação e as políticas públicas estejam voltadas para a promoção do trabalho digno, que valorize o ser humano, respeite seus direitos e proporcione condições adequadas de trabalho. Dessa forma, é possível

garantir a dignidade dos trabalhadores e construir uma sociedade mais justa e equitativa (DELGADO, 2006).

No entanto, é importante reconhecer que a exploração capitalista pode transformar o trabalho em um elemento que nega as potencialidades humanas, levando à degradação da subjetividade e à alienação. É necessário buscar formas de trabalho que valorizem e respeitem a dignidade e as capacidades dos trabalhadores, promovendo uma relação mais justa e equilibrada entre capital e trabalho.

Dentro do sistema capitalista, em um Estado Democrático de Direito, o direito ao trabalho é reconhecido como um direito fundamental, protegido juridicamente. Nessa perspectiva, a ordem jurídica não permite a submissão pessoal do indivíduo, mas sim reconhece o trabalho como um direito, uma vantagem protegida por lei.

Dessa forma, é vedada, pelo menos do ponto de vista jurídico, a prestação de trabalho servil ou em condição análoga à escravidão. Tais situações são consideradas marginais no âmbito do Direito e são enquadradas como ilegais. A ordem jurídica busca garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e impedir qualquer forma de exploração desumana do trabalho alheio (DELGADO, 2006).

Nesse contexto, o trabalho deve ser realizado em conformidade com os princípios da dignidade humana, da liberdade e da igualdade, garantindo condições justas, seguras e respeitadas para todos os trabalhadores. A proteção jurídica visa evitar abusos e assegurar a realização plena do direito ao trabalho dentro dos limites estabelecidos pela lei.

Por isso que a doutrinadora Delgado (2006) defende a existência de direitos trabalhistas indisponíveis para preservar a dignidade mínima do trabalhador. Os direitos de indisponibilidade absoluta são fundamentais para garantir que o trabalhador seja reconhecido como um ser humano digno, e não apenas como uma mercadoria (DELGADO, 2006). Eles asseguram condições de trabalho justas e respeitadas, sendo irrenunciáveis e inegociáveis, uma vez que são essenciais para preservar a dignidade do trabalhador.

Esses direitos ocupam uma posição central como fundamentos dos Direitos Humanos. Eles representam um ponto de convergência crucial, pois são fundamentais para a proteção e o respeito aos direitos dos trabalhadores em nível global. O reconhecimento e a aplicação desses direitos visam garantir a igualdade, a

justiça social e a dignidade de todas as pessoas no contexto do trabalho (DELGADO, 2006).

Portanto, os direitos de indisponibilidade absoluta são a base sobre a qual se constrói uma sociedade justa, onde o trabalho é valorizado e os direitos dos trabalhadores são preservados. É por meio do respeito a esses direitos que se promove a equidade e se garante que cada indivíduo seja tratado com dignidade e tenha a oportunidade de desfrutar de condições de trabalho decentes (DELGADO, 2006).

Para fins de conceituação, destaca-se que nos termos de Druck (2011, p. 46), trabalho decente é o “trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho”.

Já trabalho digno, para a Organização Internacional do Trabalho (2006, p. 1), se trata das:

[...] aspirações do ser humano no domínio profissional e abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho e protecção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afectam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens.

Refletir sobre o conceito de trabalho digno e sua implementação na ordem jurídica brasileira é crucial para cumprir as normas internacionais que estabelecem os direitos mínimos dos trabalhadores. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o trabalho digno consiste em proporcionar condições adequadas ao ser humano, permitindo-lhe exercer uma atividade produtiva e receber uma remuneração justa e equitativa.

Embora o conceito de trabalho digno possa ser confundido em alguns momentos com o de trabalho decente, acredita-se que ambos se complementam. O trabalho digno reflete as aspirações individuais como profissional, enquanto o trabalho decente é uma condição essencial para superar a pobreza. Ambos os conceitos estão alinhados na busca por condições de trabalho justas, seguras e respeitadas, que valorizem os direitos e a dignidade dos trabalhadores.

Para Delgado (2006, p. 55), o apontamento principal para a reflexão sobre o trabalho digno é de que:

Não há como se concretizar o direito à vida digna se o homem não for livre e tiver acesso ao direito fundamental ao trabalho também digno. Da mesma forma, não há possibilidade real do exercício do trabalho digno se não houver verdadeira preservação do direito fundamental à vida humana digna.

É por isso que para implementar o trabalho digno na legislação brasileira, é necessário adotar políticas e leis que garantam a igualdade de oportunidades, protejam contra a exploração e a discriminação, e promovam um ambiente de trabalho saudável e inclusivo. É um desafio contínuo buscar o equilíbrio entre o desenvolvimento econômico e a valorização do trabalho humano, com o objetivo de construir uma sociedade mais justa e equitativa para todos.

Por fim, é importante ressaltar que o direito à vida é considerado o primeiro e fundamental direito de todo ser humano, estando presente em todas as declarações internacionais de direitos humanos. No entanto, declarar o direito à vida não é suficiente se não forem assegurados os pilares básicos que sustentam essa vida, como o trabalho e a saúde (OLIVEIRA, 2011). É como garantir o direito à vida, mas não garantir o direito de viver plenamente, com dignidade e bem-estar.

Por isso, é importante que a garantia à vida seja seguida da garantia de vida com dignidade, promovida através do acesso a um trabalho digno, de acordo com as noções básicas da dignidade humana às quais todos os cidadãos possuem direito hodiernamente. Portanto, a próxima seção destringirá sobre a proibição da discriminação em decorrência da orientação sexual sob a perspectiva do direito ao trabalho digno previsto no sistema legal brasileiro.

4.2 A proibição da discriminação por orientação sexual como desdobramento do direito ao trabalho digno

O direito essencial ao trabalho mencionado na Constituição da República em seu artigo 6º, garantido principalmente por meio dos elementos fundamentais, valores, princípios e normas que compõem a área do Direito do Trabalho, está relacionado às formas de trabalho que conferem dignidade à pessoa humana. Isso exclui qualquer tipo de exploração laboral que trata o trabalhador meramente como um instrumento e desconsidera sua individualidade, enquanto busca no trabalho as

condições para se desenvolver e participar plenamente da vida social de maneira equitativa (DELGADO, 2006).

Conforme visto anteriormente no presente trabalho, esse prisma seguido pelo ordenamento jurídico pode ser percebido quando nos deparamos com os princípios e objetivos da república brasileira enquanto Estado Democrático de Direito – com o destaque da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, vide artigo 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal de 1988. É por isso que Delgado (2006) aduz que o objetivo final do Direito Trabalhista é garantir que o acesso e o exercício do direito ao trabalho sejam exercidos dignamente, reprimindo e prevenindo práticas contrárias a isso.

A partir disso, uma estrutura de proteção é montada dentro do sistema legal trabalhista brasileiro para atingir direitos essenciais que são irrenunciáveis e inalienável. Logo, no contexto laboral, há um conjunto inseparável de direitos que são essenciais para garantir o patamar mínimo civilizatório do trabalhador. Esses direitos são derivados e concretizam o valor fundamental da dignidade humana e, para Delgado (2011) são constituídos pelos direitos decorrentes diretamente do princípio da dignidade humana, como a não discriminação.

É por conta da reflexão realizada acima que é possível afirmar que para atender ao padrão de proteção estabelecido pela Constituição de 1988, é necessário ir além da simples tutela dos interesses patrimoniais decorrentes de uma relação de emprego bilateral. O Direito do Trabalho atual precisa abranger outras formas de trabalho que ainda não estão contempladas pela legislação trabalhista, a fim de promover um trabalho verdadeiramente digno e inclusivo.

Diante dessa realidade, considerando o conjunto das leis trabalhistas brasileiras, Delgado (2006) constrói uma linha de pensamento de que é possível identificar uma complexa rede de direitos inalienáveis distribuídos em três grandes eixos jurídicos. O primeiro eixo abrange a proteção jurídica proveniente de tratados e convenções internacionais ratificados pelo país, especialmente aqueles relacionados aos direitos humanos e às convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho.

Esses tratados reconhecem universalmente direitos essenciais para garantir a dignidade do trabalhador. Já o segundo eixo está presente na Constituição, especialmente nas previsões contidas no artigo 7º, e representa a institucionalização, no ordenamento jurídico nacional, dos direitos humanos do

trabalhador como direitos fundamentais. E, por último, o terceiro eixo compreende os direitos presentes na legislação infraconstitucional, os quais, por tratarem de questões de interesse público diretamente relacionadas à dignidade, como a proteção da saúde e integridade física e psíquica do trabalhador, também são considerados indisponíveis.

Dessa forma, fica evidente que as práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, motivadas pela orientação sexual, estão em desacordo e vão de encontro ao padrão de trabalho estabelecido pela Constituição, o qual busca promover a dignidade do trabalhador. O discurso constitucional no campo do direito do trabalho rejeita a associação do trabalho realizado em condições discriminatórias à identidade do indivíduo protegida pela Constituição.

Ou seja, o núcleo da diretriz estabelecida na Constituição de 1988, que proíbe práticas discriminatórias, é resultado de um processo contínuo e progressivo de proteção aos direitos fundamentais da pessoa humana (NICOLI, 2011). Nesse sentido, é possível afirmar que qualquer sistema de direitos que tenha como objetivo proteger os trabalhadores e garantir condições dignas de trabalho deve contemplar, em certa medida, a questão da discriminação.

O princípio geral de combate à discriminação reflete-se, de forma equivalente, em um conjunto articulado e abrangente de normas constitucionais que se aplicam ao âmbito trabalhista, especialmente nas relações de emprego. Na atual configuração dos direitos humanos, essa responsabilidade do direito do trabalho é claramente evidente.

Por isso, a próxima seção do presente trabalho buscará demonstrar como a principal corte brasileira em matéria de Direito do Trabalho se comporta quando se trata de discriminação empregatícia em decorrência da orientação sexual do empregado e se está defendendo e protegendo, conforme comandos constitucionais, a dignidade do trabalhador.

4.3 A discriminação empregatícia por orientação sexual e o direito à indenização

A divisão de gênero no trabalho desempenha um papel essencial na perpetuação do capital social e simbólico, uma vez que contribui para a manutenção das estruturas de dominação masculina (BORDIEU, 2002). A divisão de gênero no

trabalho exerce influência na forma como as atividades produtivas são organizadas e reforça os estereótipos de gênero existentes na sociedade. Essa divisão de trabalho contribui para a manutenção dos papéis sociais tradicionalmente atribuídos a homens e mulheres.

O conceito de trabalho desempenha um papel fundamental na construção da identidade de gênero, determinando as expectativas e as responsabilidades associadas a cada gênero. No entanto, indivíduos que não se encaixam nessas expectativas enfrentam dificuldades para acessar oportunidades de emprego formal. Estudos e pesquisas têm evidenciado as barreiras e discriminações enfrentadas pela população LGBTQIA+ no mercado de trabalho, confirmando a existência dessas desigualdades.

Segundo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil (ANTRA), é estimado que cerca de 90% das travestis no Brasil estejam envolvidas na atividade de trabalho sexual (EDIÇÃO DO BRASIL, 2021). Essa realidade revela as dificuldades enfrentadas por essa população para acessar empregos formais devido à discriminação e ao preconceito que enfrentam no mercado de trabalho.

Além disso, dados do Observatório de Pessoas Trans Assassinadas, produzidos pelo Transgender Europe (TGEU), revelam que em 2015, aproximadamente 65% das pessoas trans e de gênero diverso que foram vítimas de assassinato e cujas profissões eram conhecidas estavam envolvidas no trabalho sexual (NOGUEIRA, 2018). Essas estatísticas destacam a vulnerabilidade e o risco de violência que as pessoas trans e de gênero diverso enfrentam, especialmente aquelas que estão envolvidas nessa forma de trabalho.

A dificuldade de inserção no mercado de trabalho formal é evidente para travestis, pessoas transexuais e também para lésbicas, gays e bissexuais (LGBTQIA+). A pesquisa realizada pela empresa de recrutamento e seleção Elancers, que entrevistou 10 mil empregadores, revela que aproximadamente 20% das empresas atuantes no Brasil têm uma postura de recusa em contratar homossexuais.

Dentro desse percentual, 7% das empresas afirmaram que não contratariam homossexuais em nenhuma circunstância (G1, 2015). Por outro lado, 11% das empresas considerariam a contratação de homossexuais, desde que eles não ocupassem cargos de visibilidade e gerência, a fim de evitar associações negativas à imagem da empresa (G1, 2015).

Com base nessa realidade, é comum que a população LGBTQIA+ encontre mais oportunidades de trabalho na informalidade, onde os direitos trabalhistas e a proteção são limitados. Infelizmente, a lgbtfobia pode desempenhar um papel significativo na precarização do trabalho para essa população. A discriminação e o preconceito enfrentados no ambiente de trabalho podem resultar em condições precárias, salários mais baixos, falta de estabilidade e dificuldades para progredir na carreira.

Para Gaspar (2014), o campo do Direito do Trabalho tem suas raízes nas lutas coletivas dos trabalhadores. Mesmo que o Estado e suas ideologias tenham tentado redirecionar e limitar essas lutas por meio de uma estrutura jurídica enganadora, é irrelevante, pois qualquer mudança que surja - seja no âmbito teórico ou prático, incluindo as propostas mencionadas no capítulo anterior - o pesquisador se deparará com esse protagonismo histórico e suas resistências, especialmente no que diz respeito à subordinação da força de trabalho ao capital.

Especificamente em relação ao trabalhador LGBTQIA+, já se observou que a utilização do indivíduo, por meio de práticas discriminatórias baseadas em sua orientação sexual, seja pelo empregador, superiores hierárquicos ou colegas de trabalho, tem o poder de desacreditá-lo perante o grupo social, prejudicando sua imagem e o respeito que os outros têm por ele. Nessa perspectiva, a discriminação com base na orientação sexual tem a capacidade de violar não apenas a reputação pública e pessoal do trabalhador, mas também sua intimidade e vida privada.

Isso leva a uma das consequências jurídicas mais evidentes das condutas discriminatórias, sejam elas ativas ou passivas, no contexto das relações de emprego: o dever de indenizar o trabalhador que sofreu discriminação. A responsabilidade civil acarreta uma obrigação legal de compensação, que surge como consequência da negligência do indivíduo em cumprir seu dever primário conforme estabelecido nos artigos 186 e 187 do Código Civil. Esse dever consiste em não cometer atos ilegais, incluindo violações dos direitos de outras pessoas, mesmo que sejam de natureza moral, bem como o exercício indevido de direitos próprios (GONÇALVES, 2014).

O empregador, de fato, é legalmente responsável, mesmo sem culpa, pelos danos causados a terceiros devido a atos discriminatórios cometidos por seus funcionários ou representantes no exercício de suas funções, conforme estabelecido nos artigos 932, II, e 933 do Código Civil. Isso tudo pois se trata de um sistema,

teoricamente, pensado para aplicar equilíbrio nas relações empregado x empregador – prevendo mecanismos jurídicos para auxiliar na manutenção dos direitos.

Juntamente com a apreciação judicial das evidências apresentadas, a atribuição do ônus probatório é outro elemento crucial que o direito processual, sob uma perspectiva constitucionalizada, deve considerar em casos de discriminação. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em um contexto institucional autoritário que só foi superado décadas mais tarde com o estabelecimento do paradigma do Estado Democrático de Direito, abordou essa questão de forma excessivamente objetiva e centrada apenas na percepção formal da igualdade.

Por um lado se tem os desafios mencionados anteriormente em relação à comprovação de práticas discriminatórias e, por outro lado, o fato de que o empregador possui acesso a documentos e informações que podem ajudar a produzir provas, é possível concluir que a adoção de uma distribuição dinâmica do ônus probatório nessas situações está mais de acordo com os princípios de igualdade e proteção dos direitos trabalhistas, do que a interpretação literal da regra contida na legislação trabalhista (VIANA, PIMENTA, 2010).

A distribuição dinâmica do ônus probatório consiste em flexibilizar a regra geral que atribui à parte a responsabilidade de provar suas alegações. Nesse caso, diante da dificuldade que o trabalhador discriminado pode enfrentar na produção de provas, é razoável transferir parte desse ônus para o empregador, que possui maior capacidade de fornecer evidências em relação aos fatos ocorridos no ambiente de trabalho.

Dito isso, é importante apontar, mais uma vez, como um direito humano e fundamental, a igualdade substancial exige a aplicação de sanções jurídicas e medidas preventivas diante de condutas discriminatórias que, com base em critérios proibidos de diferenciação, criem obstáculos ao reconhecimento ou ao exercício de direitos em igualdade de oportunidades. Isso significa que é necessário adotar medidas legais e preventivas para combater a discriminação e garantir que todas as pessoas tenham os mesmos direitos e oportunidades, independentemente de características como raça, gênero, religião, orientação sexual, entre outros critérios protegidos.

Um desses meios legais é justamente a possibilidade do trabalhador discriminado de ser indenizado pelo desrespeito ao seu direito fundamental. Trata-se de uma medida puramente patrimonial, pois a honra é um bem de difícil reparo, visto

que transita e existe no campo subjetivo do ser humano. Mas, a simples possibilidade que o cidadão brasileiro possui de poder recorrer à justiça para que seja indenizado em detrimento de ter sofrido discriminação no ambiente de trabalho em decorrência de sua orientação sexual é um sinal nítido do avanço enquanto Estado Democrático de Direito.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho, de forma geral, discorreu acerca da possibilidade de indenização por parte do trabalhador discriminado em razão de orientação sexual. E, pormenorizadamente, a respeito dos avanços do Movimento LGBTQIA+ que, gradualmente, possibilitou que existisse a previsão e a possibilidade legal para que o cidadão pudesse buscar a tutela jurídica em casos de discriminação em razão de homofobia.

O Movimento LGBTQIA+ tem desempenhado um papel crucial na luta pelos direitos e pela inclusão de pessoas lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros em sociedades ao redor do mundo. Ao longo das últimas décadas, esse movimento tem conseguido importantes avanços que impactaram positivamente a vida de milhões de pessoas. Por isso, o primeiro capítulo buscou demonstrar os avanços e percalços sofridos, mesmo que de maneira breve, como uma forma de demonstrar que o direito ao qual os trabalhadores LGBTQIA+ possuem hoje, mesmo que tímido, é uma grande mudança e que há muito ainda a ser feito.

Uma das conquistas mais significativas do Movimento LGBTQIA+ tem sido a progressiva mudança de mentalidades e a maior conscientização sobre as questões relacionadas à diversidade sexual e de gênero. Esse movimento tem trabalhado incansavelmente para desafiar estereótipos, combater a discriminação e promover a aceitação e o respeito pelas diferentes orientações sexuais e identidades de gênero.

Noutro giro, os direitos trabalhistas também são frutos de uma árdua mobilização da sociedade em busca do respeito à dignidade humana e do reconhecimento de que é preciso prever limites legais sobre o trabalho. Por isso, foram destrinchados alguns princípios basilares para o estabelecimento do respeito aos limites do trabalhador e como eles deram vasão para a criação de outros subprincípios – criados para construir um ambiente laboral saudável, direito constitucional do trabalhador.

Em conclusão, o direito à indenização ao trabalhador discriminado, em razão de orientação sexual, é uma importante garantia jurídica que visa reparar os danos causados pela violação dos direitos fundamentais e da dignidade da pessoa humana. A responsabilidade civil do empregador, mesmo na ausência de culpa

direta, reforça a necessidade de prevenir e combater práticas discriminatórias no ambiente de trabalho.

Além disso, a presunção de dano moral nesses casos, dispensando a prova concreta do prejuízo à esfera anímica do sujeito lesado, é fundamental para assegurar uma justa reparação diante das violações sofridas. Dessa forma, o reconhecimento do direito à indenização contribui para promover a igualdade substancial, a proteção dos direitos humanos e a construção de um ambiente laboral inclusivo e livre de discriminação.

REFERÊNCIAS

ABELHA, Marcelo. **Manual de Execução Civil**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios de Direito do Trabalho: Fundamentos teóricofilosóficos**. São Paulo: LTr, 2008.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**; tradução Maria Helena Kuhner – 2ª ed. – Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho com redução do homem à condição análoga à de escravo e dignidade da pessoa humana. **Revista Gênese, Curitiba**, n. 137, p. 673, 2004.

BRITO FILHO, José Monteiro de Barros. Ação afirmativa: alternativa eficaz para a busca da diversidade no trabalho Pelo Ministério Público do Trabalho. In: SANTOS, Élisson Miessa do; CORREIA, Henrique (Coords.). **Estudos Aprofundados MPT - Ministério Público do Trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2012.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Editora Método, 2017.

DELGADO, Gabriela. **Direito Fundamental ao Trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais**. São Paulo: LTr, 2012.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. **CADERNO CRH**, Salvador: v. 24, p. 37-57, 2011.

EDIÇÃO DO BRASIL. **90% da população trans no Brasil tem prostituição como fonte de renda no dia**. 2021. Disponível em: <<https://edicaodobrasil.com.br/2021/05/28/90-da-populacao-trans-no-brasil-tem-prostituicao-como-fonte-de-renda/>>. Acesso em: 20 maio 2023.

ESKRIDGE, William N. Channeling: Identity-Based Social Movements and Public Law. **University of Pennsylvania Law Review**, v. 150, 2001.

FACCHINI, Regina. **Sopa de Letrinhas?: Movimento homossexual e produção de identidades coletivas nos anos 90**. São Paulo: Garamond Universitária, 2005.

FACCHINI, Regina; FRANÇA, Isadora Lins. De cores e matizes: sujeitos, conexões e desafios no Movimento LGBT brasileiro. Sexualidad, Salud y Sociedad. **Revista Latinoamericana**, n. 3, 2009.

G1. **1 em cada 5 empresas não contrataria homossexuais, diz estudo.** 2015. Disponível em: <<https://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/05/1-em-cada-5-empresas-nao-contrataria-homossexuais-diz-estudo.html>>. Acesso em: 25 maio 2023.

GASPAR, Evandro. **O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica.** Os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. São Paulo: LTr, 2014

GOMES, Juliana Cesário Alvim. **Por um constitucionalismo difuso:** cidadãos, movimentos sociais e o significado da Constituição. 169 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**, vol. 4: responsabilidade civil. 5. ed. São Paulo: Saraiva: 2014.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador:** um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. São Paulo: LTr, 2007.

GREEN, James Naylor. **Além do carnaval:** a homossexualidade masculina no Brasil no século XX. São Paulo: UNESP, 2000.

GUITZEL, Virgínia. **LGBT:** quem somos e por que nossa luta é de toda a classe trabalhadora. 2015. Disponível em: <https://www.esquerdadiario.com.br/LGBT-quem-somos-e-por-que-nossa-luta-e-de-toda-a-classe-trabalhadora?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=Newsletter>. Acesso em: 31 maio 2023.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes.** Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 1995.

KITTEL, G.; FRIEDRICH, G. **Theological dictionary of the new testament.** V. II. Tradução livre. Grand Rapids, William B. Eerdmans, 1985.

LEDUR, José Felipe. **A realização do Direito ao Trabalho.** Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998.

MALLET, Estevão. Discriminação e processo do trabalho. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (coord.). **Discriminação.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MARQUES, Vera Lúcia; D'ÁVILA, Paulo. O Movimento LGBT e os partidos políticos no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Políticas**, n. 3, 2010.

MASCARENHAS, Sidnei Augusto. **Metodologia Científica.** São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

MELLO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador:** responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético. Editora LTr, 2004.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **A condição jurídica do trabalhador imigrante no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 2011

NOGUEIRA, Sayonara Naider Bonfim. Da Cartografia da Resistência ao Observatório da Violência contra Pessoas Trans no Brasil. **Revista Latino-Americana de Geografia e Gênero**, v. 9, n. 1, p. 220-225, 2018.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda Nacional do Trabalho Decente**. Brasília, 2006. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/agenda_nacional_trabal>. Acesso em: 02 jun. 2023.

OLIVEIRA, S. G. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: Ltr, 2011.

PELÚCIO, Larissa; MISKOLCI, Richard. A prevenção do desvio: o dispositivo da aids e a repatologização das sexualidades dissidentes. *Sexualidad, Salud y Sociedad*. **Revista Latinoamericana**, n. 1, 2009.

RAMOS, Silvia; CARRARA, Sérgio. A Constituição da Problemática da Violência contra Homossexuais: a articulação entre ativismo e academia na elaboração de políticas públicas. **PHYSIS: Revista de Saúde Coletiva**, v. 16, n. 2, pp. 185-205, 2006.

REALE, Miguel. **Filosofia do Direito**. 17. ed., São Paulo: Saraiva, 1996.

SANCHES, Vanessa K. C. **A discriminação por orientação sexual no contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Por uma concepção multicultural de direitos humanos. In: SANTOS, Boaventura de Sousa (Org.). **Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo multicultural**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SANTOS, Gustavo Gomes da Costa. Mobilizações homossexuais e Estado no Brasil: São Paulo (1978-2004). **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 22, n. 63, pp. 121-173, 2007.

SANTOS, Gustavo Gomes da Costa. Movimento LGBT e partidos políticos no Brasil. **Contemporânea**, v. 6, n. 1, pp. 179-212, 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23ª ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2017.

SILVA, Sofia Vilela de Moraes e. **DISCRIMINAÇÃO POR IDENTIDADE DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO: a desconstrução do dispositivo binário centrado na polaridade homem/mulher para ampliar os cânones da proteção**. 2015.

f. 196. Tese (Doutorado em Direito). Programa de Pós-Graduação em Direito, Centro de Ciências Jurídicas / FDR, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2016.

SIMÕES, Júlio Assis; FACCHINI, Regina. **Na Trilha do Arco-Íris**: do movimento homossexual ao LGBT. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2009.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. Dignidade Humana e a invalidação da dispensa discriminatória. In: GUERRA, Rogéria Gladys Sales; ROCHA, Sabrina Araújo Feitoza; TEIXEIRA, Sérgio Torres (Orgs). **A multidisciplinaridade dos direitos fundamentais**: uma análise reflexiva. Recife: Nossa Livraria, 2014.

TREVISAN, João Silvério. **Devassos no Paraíso**: a homossexualidade no Brasil, da colônia à atualidade. 8ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2011.

VIANA, Márcio Túlio; PIMENTA, Raquel Betty de Castro. A proteção trabalhista contra os atos discriminatórios (análise da Lei n. 9.029/95). In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (coord.). **Discriminação**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.