

## DOSSIÊ TEMÁTICO

### ADEUS AO BINÁRIO:

#### O Direito à Diversidade Sexual como Pauta nas Relações de Trabalho

Laiz Mendes Souza e Melo<sup>1</sup>

Maryane Caroline Pedroza de Almeida<sup>2</sup>

George André Lando<sup>3</sup>

Isabele Bandeira de Moraes D'Angelo<sup>4</sup>

**Resumo:** Em 10 de dezembro de 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos foi adotada pela Organização das Nações Unidas (ONU), delineando a inter-relação de direitos humanos básicos. A partir dessa concepção, compreendeu-se que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Entretanto, hoje, em diferentes partes do mundo, sobretudo no Brasil, os princípios da igualdade e não discriminação tendem a ser violados em razão das diferentes manifestações de identidade sexual e de gênero, impossibilitando, inclusive, a efetiva inserção de pessoas LGBTI+ no mercado de trabalho. Em virtude disso, o presente estudo configura-se como uma análise pormenorizada, à luz das garantias constitucionais, sobre o reconhecimento da diversidade sexual e de gênero como direito fundamental, visando provocar um olhar crítico acerca do tema, bem como, a consolidação de uma ordem jurídica mais inclusiva que avance na luta contra a discriminação da população LGBTI+ na sociedade e no âmbito das relações de trabalho.

**Palavras-chave:** Diversidade sexual; população LGBTI+; Inclusão Social; Relações de Trabalho.

<sup>1</sup> Graduada em Direito pela Universidade de Pernambuco – UPE, *campus* Benfica – Recife/PE. Email: laizmsm@gmail.com

<sup>2</sup> Graduada em Direito pela Universidade de Pernambuco – UPE, *campus* Benfica – Recife/PE. Email: maryanepedroza@hotmail.com

<sup>3</sup> Pós-Doutor em Direito pela *Università degli Studi di Messina* / Itália. Doutor em Direito pela Faculdade Autônoma de Direito de São Paulo. Professor Adjunto do curso de Direito da Universidade de Pernambuco - UPE. Professor Permanente do Programa de Pós-graduação em Direitos Humanos da Universidade Federal de Pernambuco - PPGDH/UFPE. Professor-Pesquisador Visitante Sênior da Fiocruz / Piauí. Email: george.lando@upe.br

<sup>4</sup> Investigadora de pós-doutoramento no Centro de Investigação Jurídico-Económica (CIJE) da Faculdade de Direito da Universidade do Porto – UP. Doutora e Mestra em Direito. Professora Adjunta da Universidade de Pernambuco – UPE. Professora Permanente do Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos – PPGDH/UFPE. Email: isabele.dangelo@upe.br

## **Introdução**

O atual cenário brasileiro reflete, nitidamente, a desenfreada corrida pelo desenvolvimento socioeconômico e a busca por atividades cada vez mais lucrativas, intensificando, progressivamente, a competitividade entre diversas empresas do país. Por esta razão, conceitos como solidariedade e inclusão social, muitas vezes, são escanteados e passam despercebidos na sociedade, principalmente, quando o assunto é a inserção no mercado de trabalho.

Nessa perspectiva, é possível notar que grupos considerados minoritários, como a comunidade de lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis, intersexuais, dentre outras denominações de gênero e sexualidade que podem ser incluídas na sigla LGBTI+, enfrentam inúmeros desafios para serem inseridos social e profissionalmente.

Em vista disso, o presente estudo tem o objetivo de provocar um olhar crítico acerca do direito à diversidade sexual e de gênero, especificamente em relação ao grupo LGBTI+, bem como acerca do que as diferenças representam em uma sociedade heteronormativa e balizada pelo sistema binário de gênero, marcada por condutas manifestamente discriminatórias, inclusive no âmbito do trabalho.

Assim, embora os princípios da igualdade, da dignidade da pessoa humana, do afeto e da vedação à discriminação por orientação sexual estejam formalmente reconhecidos nos ordenamentos jurídicos de inúmeros países, sobretudo na legislação brasileira, faz-se mister salientar a necessidade de concretização material destes postulados, evidenciando a importância da inclusão social daqueles que fazem parte da população LGBTI+, de modo que a lei possa acompanhar as transformações sociais.

Desta forma, busca-se analisar a evolução histórica e social das lutas LGBTI+, o que a Constituição Federal do Brasil dispõe sobre a matéria, bem como os documentos legais mais relevantes para a consolidação dos direitos humanos, percorrendo um caminho de estudo sobre os desafios e avanços sociais enfrentados pela população LGBTI+, sobretudo no que se refere à inclusão deles no mercado de trabalho.

Por fim, para a abordagem da temática, ressalta-se que será utilizada a metodologia de estudo documental e pesquisa bibliográfica para tornar as discussões mais

elucidativas, tendo em vista a necessidade de um estudo crítico-reflexivo frente à relevância acadêmica e social da matéria.

### **Direito Fundamental à Diversidade Sexual e Inclusão de Gênero**

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, que delineia os direitos humanos básicos, foi elaborada como uma resposta às atrocidades da II Guerra Mundial (1939-1945). Nesse sentido, Machado e Siqueira (2018, p. 169) dispõem que:

Em 1948, a Declaração Universal dos Direitos do Homem trouxe uma visão contemporânea da universalidade e indivisibilidade dos direitos humanos. Assim, o requisito para ser titular desses direitos é a condição de ser pessoa, de ser humano, sendo garantidos esses direitos para todos os indivíduos, sem distinção de raça, cor, orientação sexual, religião, língua, nacionalidade ou qualquer outra forma. Os direitos humanos visam à proteção das pessoas contra ações que interferem em suas liberdades ou violem sua dignidade humana.

A partir dessa concepção, é possível compreender que a proposta universalizante da Declaração Universal dos Direitos Humanos, embora com o intuito de aperfeiçoar a noção de igualdade, nem sempre foi capaz de incluir todos e todas como, de fato, “iguais” em dignidade e direitos.

351

Por esta razão, Rosendo e Gonçalves (2016) esclarecem que, apesar dos direitos humanos terem sido anunciados como universais, os parâmetros para definir a titularidade desses direitos, na maioria das vezes, são guiados pela ideia de igualdade formal e, em uma sociedade marcada por profundas desigualdades sociais e assimetrias de poder, a afirmação da igualdade formal não é suficiente para evitar discriminações e violações a direitos.

Portanto, faz-se necessário efetivar, não somente a igualdade perante a lei, mas também a igualdade material/substancial e o respeito às diferenças, tratando, conforme dispõe a expressão aristotélica, “igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida das suas desigualdades”, com vistas a assegurar o princípio da isonomia, que está estampado no artigo 5º da Constituição Federal e manifesta-se, inclusive, como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito.

Ademais, conforme o próprio entendimento firmado na Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 4275, o direito à igualdade sem discriminações, quando se trata

de diversidade sexual, abrange a compreensão acerca da identidade gênero, que diz respeito aos direitos da personalidade da pessoa humana, de modo que cabe ao Estado apenas o papel de reconhecê-la, e não de constituí-la (LANDO; SOUZA, 2020).

Contudo, a igualdade material ainda encontra obstáculos para a sua concretização, uma vez que avanços e retrocessos estão, constantemente, intercalando-se no cenário social, principalmente, no que diz respeito à inclusão de gênero e de pessoas que integram a população LGBTI+.

Nesse contexto, é possível constatar a viabilidade de reconhecer a diversidade sexual como um direito humano fundamental, fazendo-se oportuno analisar o caminho que vem sendo percorrido para a efetivação desse direito historicamente conquistado e ampliado gradativamente.

Conforme os ensinamentos de Adelman (2000), a sexualidade humana vem sendo estudada por profissionais da área médica e científica desde o século XIX. A sexologia, área do conhecimento desenvolvida no final do referido século, se debruçou sobre a tarefa positivista de analisar os diferentes comportamentos sexuais, compreendendo, por muitos anos, a homossexualidade como condição patológica.

Além disso, a condição de patologia se estendia para bissexuais, travestis, transexuais e para as demais pessoas que não se identificavam com a heterossexualidade, estereotipando a diversidade sexual como um comportamento desviante. Por essa razão, Louro (2009) explica que estas pessoas eram submetidas a tratamentos normalizantes, com ações punitivas ou recuperadoras, reclusivas ou regenerativas, de ordem jurídica, religiosa ou educativa, no intuito de alterarem os seus comportamentos para se tornarem heterossexuais, ou seja, consideradas “normais”.

Todavia, a partir de estudos mais aprofundados acerca da identidade sexual e de gênero, com o objetivo de modificar essa percepção e defender a diversidade sexual e de gênero, em meados do século XX, conforme Fábio (2017), começaram a surgir movimentos, como o Movimento hoje denominado de LGBTI+, para a conscientização e inclusão dos direitos de lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, travestis na sociedade, por meio de reuniões em espaços sociais, como bares e clubes, nos quais publicações homossexuais circulavam e serviam de referência numa fase inicial de organização, com

a finalidade de frear a violência e a construção de preconceitos em relação à população LGBTI+ até que os movimentos fossem se intensificando e ganhando força.

Avançando na luta contra a discriminação, o Movimento LGBTI+ passou a ter maior visibilidade desde 28 de junho de 1969, data em que se comemora o Dia Internacional do Orgulho LGBTI+. Nesse seguimento, de acordo com Vidale (2017), em 1985, o Conselho Federal de Medicina retirou da lista de transtornos a classificação “homossexualismo” e, em 1991, a Organização Mundial da Saúde (OMS) excluiu a homossexualidade da Classificação Estatística de Doenças e Problemas relacionados com a saúde (CID 10), como forma de legitimar a causa. Vale destacar a importância de tal conquista para o movimento, a final, pode-se afirmar que se tratou do primeiro passo formal para a despatologização da homossexualidade.

Embora o preconceito e discriminação contra pessoas homossexuais se perpetue até os dias de hoje, a despatologização formal possibilitou o reconhecimento da homossexualidade como uma identidade sexual, que dispensa, portanto, qualquer espécie de tratamento para uma possível cura. O perigo de retrocesso é uma ameaça constante aos direitos conquistados pela comunidade LGBTI+, exemplo disso, ficou bastante evidenciado na ação popular que tinha como objetivo declarar a inconstitucionalidade de norma editada por conselho profissional federal, contudo, o Supremo Tribunal Federal (STF), em 2019, manteve com efeitos a Resolução n. 01/1999 do Conselho Federal de Psicologia que proíbe a chamada “terapias de reversão sexual”, popularmente conhecida como cura gay.

No entanto, oportuno registrar que o governo brasileiro se posicionou em defesa da população LGBTI+, através do programa governamental “Brasil sem Homofobia” elaborado em 2004, com o intuito de promover a cidadania de gays e lésbicas, bissexuais, travestis, e transgêneros, a partir da equiparação de direitos e do combate à violência e à discriminação transhomofóbicas, respeitando a especificidade de cada um desses grupos (BRASIL, 2004).

Mas, foi através do Judiciário brasileiro que vieram as principais conquistas para o Movimento e para o direito à diversidade sexual, sendo o julgamento pelo STF da ADI 4.277 e da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 132, em 2011,

a principal delas, vez que reconheceu as uniões homoafetivas como famílias. De acordo com Barros (2006), no direito de família, o direito à família é o direito humano fundamental para os outros direitos. E foi exatamente o que o STF fez, pois reconheceu o direito à família das pessoas homossexuais, o que possibilitou a inclusão das famílias homoafetivas na base da sociedade brasileira, e, conseqüentemente, o dever do Estado de garantir a elas proteção especial. Na sequência, não só as famílias homoafetivas puderam ser constituídas pela união estável, como também pelo casamento (Resolução n. 175/2013 do Conselho Nacional de Justiça - CNJ) e pela adoção por casais homoafetivos, conforme decidido pelo STF, em 2015 (BRASIL, 2015).

Em 2018, ainda que tarde, OMS removeu da sua classificação oficial de doenças, a CID-11, o chamado “transtorno de identidade de gênero”, definição que considerava como doença mental a situação de pessoas trans, indivíduos que não se identificam com o gênero que lhes foi atribuído no nascimento. Diz-se tarde, mas não inútil, vez que o reconhecimento formal da necessidade de despatologização da condição da pessoa trans consolidou o entendimento que já vinha sendo utilizado no Judiciário brasileiro, de respeito à identidade de gênero das pessoas trans, inclusive pelo STF, que já havia julgado, em 2018, a ADI 4.275 e RE 670.422, no sentido de autorizar pessoas trans a procederem com a alteração do nome civil e do gênero no registro civil, sem a necessidade de se submeterem a cirurgias.

Recentemente, em 2019, por decisão do STF, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 26 e do Mandado de Injunção nº 4.733, a homofobia foi criminalizada no ordenamento jurídico brasileiro, considerando-se formas contemporâneas de racismo e, para tanto, se decidiu pela aplicação da Lei n. 7.716/1989 (que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor) às condutas de discriminação por orientação ou identidade de gênero, o que evidencia uma importante conquista para o grupo LGBTI+.

Não é segredo que o Brasil é o país onde mais se comete violência contra a população LGBTI+, tanto que o país se mantém ocupando o 1º lugar no ranking de assassinatos de pessoas LGBTI+ nos últimos 10 anos (ANTRA, 2020). A criminalização de atos de homofobia e transfobia tem por finalidade preservar, no processo de formação

de uma sociedade sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, a incolumidade dos direitos da personalidade das pessoas LGBTI+. Desse modo, a decisão do STF no sentido de definir pela aplicação da Lei n. 7.716/1989 para atos homo e transfóbicos visam inibir comportamentos de intolerância contra pessoas em razão da identidade sexual e/ou de gênero (BRASIL, 2020).

Diante disso, nos últimos anos, uma das questões mais polêmicas, no cenário político-social, tem sido a liberdade de orientação sexual e exercício da identidade de gênero além do tradicional binarismo imposto pelo sistema heteronormativo, que emerge como um dos resultados da luta pelo reconhecimento oficial pelo Estado das uniões entre pessoas do mesmo sexo, da possibilidade da modificação do gênero e mudança do nome civil pela via extrajudicial, e cuja discussão tem sido ampliada para outros tipos de manifestação de identidade sexual e de gênero, culminando no direito fundamental a diversidade sexual. (LANDO; LIRA, 2020; FARO, 2015).

Sistematicamente vista como um “novo direito”, a diversidade sexual, conforme delineado por Faro (2015), pode ser, com muito mais propriedade, apontada como uma liberdade de reconhecimento tardio. Não há dúvidas de que seja um direito fundamental, ou, pelo menos, a expressão do direito fundamental à autodeterminação quanto à própria orientação sexual e identidade de gênero, isto é, quanto à própria sexualidade e gênero do indivíduo. Assim, o direito de manifestar determinada identidade sexual e/ou identidade de gênero é uma liberdade natural humana, imperando seu reconhecimento na atualidade em virtude do princípio da dignidade humana.

Nota-se, assim, a importância de uma proteção jurídica específica e indispensável em favor das pessoas que integram a população LGBTI+, tendo em vista o cenário excludente vivenciado por esse grupo considerado minoritário, tanto no âmbito nacional, quanto no âmbito internacional, o que acentua a necessidade de intervenções legislativas para regulamentação de seus direitos. Por esse motivo, passa-se a análise do que dispõem alguns diplomas legais acerca da inclusão desse grupo social na esfera jurídica.

### **A Proteção aos Direitos da População LGBTI+ pela ONU**

Há pelo menos 70 países ao redor do mundo que possuem leis em vigor com a finalidade de criminalizar relações consensuais entre adultos do mesmo sexo (ILGA, 2019). Essas leis proíbem o relacionamento entre pessoas do mesmo sexo e, em alguns casos, os dispositivos normativos utilizados referem-se a conceitos vagos e indefinidos, tais como “crimes contra a ordem da natureza” ou “moralidade”, ou “libertinagem”. O que essas normas têm em comum é o seu uso para assediar e processar indivíduos por causa de sua sexualidade ou identidade de gênero (ONU, 2013, p. 07).

Nesta perspectiva, a partir do julgamento de um caso concreto de homossexualidade na Austrália, em 1994, a Organização das Nações Unidas percebeu a necessidade de tratar sobre o tema da orientação sexual e da identidade de gênero. Como as leis australianas criminalizam a prática homossexual, o Comitê Internacional de Direitos Civis e Políticos, vinculado ao Conselho de Direitos Humanos da ONU, declarou que as leis que violam os direitos LGBTI+ infringem as leis de Direitos Humanos (MACHADO; SIQUEIRA, 2018, p. 169).

Em junho de 2011, o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas tornou-se o primeiro organismo intergovernamental da ONU a adotar uma resolução sobre direitos humanos, orientação sexual e identidade de gênero. A resolução 17/19 expressou a “grave preocupação” do Conselho com a violência e a discriminação contra indivíduos com base em sua orientação sexual e identidade de gênero, e encomendou um estudo sobre o alcance e a extensão destas violações, bem como as medidas necessárias para resolvê-las. Nas palavras de Machado e Siqueira (2018, p. 169):

A ONU editou, em 2011, uma Resolução no Conselho de Direitos Humanos, a qual foi apresentada conjuntamente pelo Brasil e pela África do Sul, denominada “Direitos Humanos, orientação sexual e identidade de gênero”. Essa foi a primeira Resolução de defesa dos direitos das pessoas LGBT+ a ser aprovada pela Organização das Nações Unidas. Entre as reivindicações mais importantes está a solicitação de um estudo sobre leis discriminatórias e atos praticados com motivação homofóbica.

Ao analisar a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, percebe-se, já nessa época, a necessidade da proteção de preceitos considerados basilares ao indivíduo. Desde logo, em seu artigo 1º, afirma-se que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos, bem como, no artigo 2º, que os seres humanos

podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na declaração, sem distinção alguma, de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação. Pontuando, ainda, no artigo 7º, que todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação.

Tais dispositivos normativos inspiraram a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 - CRFB/88, tendo por alicerce os princípios da igualdade e da não discriminação. O conceito de não discriminação está estritamente vinculado aos objetivos fundamentais da CRFB/88, quais sejam: “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”, disposto no artigo 3º, inciso IV.

E em seu artigo 5º, caput, consagrou-se o princípio da igualdade, e ainda, no inciso XLI, estabeleceu-se que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”. Ademais, nos termos do artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, a dignidade da pessoa humana é o princípio basilar que rege todo o ordenamento jurídico brasileiro.

Em respeito à proteção dos direitos humanos das pessoas LGBTI+, a *United Nations Human Rights*, Comissão das Nações Unidas para os Direitos Humanos, vinculada à Organização das Nações Unidas, editou o livro “Nascidos Livres e Iguais, Orientação Sexual e Identidade de Gênero no Regime Internacional de Direitos Humanos”. Tal obra traz cinco recomendações fundamentais aos Estados para salvaguardar os direitos das pessoas LGBTI+.

A primeira recomendação engloba o tema proteção, isto é, proteger as pessoas da violência homofóbica e transfóbica. A orientação sexual e a identidade de gênero devem ser incluídas como características protegidas por leis criminais contra o ódio. Também se deve estabelecer sistemas efetivos para registrar e relatar atos de violência motivados pelo ódio, e assegurar a efetiva investigação, instauração de processo contra os perpetradores, além da reparação das vítimas de tal violência. Ademais, leis e políticas de asilo devem reconhecer que a perseguição de alguém com base em sua orientação sexual e/ou

identidade de gênero pode ser um motivo válido para um pedido de asilo (ONU, 2013, p. 14).

A segunda orientação refere-se à prevenção. Deve-se prevenir a tortura e o tratamento cruel, desumano e degradante às pessoas LGBTI+ em detenção, através da proibição e punição de tais atos, garantindo que as vítimas sejam socorridas. Como também é um dever investigar todos os atos de maus tratos por agentes do Estado e levar os responsáveis à justiça. E prover o apropriado treinamento aos funcionários responsáveis pela aplicação da lei, além de garantir um controle eficaz dos locais de detenção (ONU, 2013, p. 23).

A terceira recomendação dispõe acerca da descriminalização da homossexualidade com a revogação de leis que a criminalizam. Além de assegurar que pessoas LGBTI+ não sejam presas ou detidas em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero, e não sejam submetidas a exames físicos degradantes e desnecessários com a finalidade de determinar sua orientação sexual (ONU, 2013, p. 29).

A quarta definida pela ONU consiste em proibir a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero. Para tanto, deve-se promulgar leis abrangentes que incluam a orientação sexual e identidade de gênero como motivos proibidos para discriminação. Em especial, assegurar o acesso não discriminatório a serviços básicos, inclusive nos contextos de emprego e assistência médica. Além de prover educação e treinamento para prevenir a discriminação e estigmatização de pessoas intersexo e LGBTI+ (ONU, 2013, p. 39).

Por fim, a quinta indicação diz respeito à proteção das liberdades de expressão, de associação e de reunião pacífica para as pessoas intersexo e LBGT+, ou seja, proteger indivíduos que exercitam seus direitos de liberdade de expressão, de associação e de reunião dos atos de violência e intimidação por grupos privados. Qualquer limitação destes direitos deve ser compatível com o direito internacional e não deve ser discriminatória (ONU, 2013, p. 56).

Neste ponto, convém atentar para uma versão da teoria crítica, que entende que tais organizações e suas ações, em sua maioria, se desenvolvem confortavelmente dentro da lógica hegemônica do sistema capitalista (BRACE; DAVIDSON, 2018).

Destarte, é importante ressaltar que a extensão dos mesmos direitos usufruídos por todos para pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, travestis e outras definições (LGBTI+) se apoia nos dois princípios fundamentais, já mencionados, que sustentam o regime internacional de direitos humanos: igualdade e não discriminação. Entretanto, atitudes transhomofóbicas profundamente enraizadas na sociedade, combinadas com a falta de proteção jurídica adequada, expõem pessoas LGBTI+ às violações evidentes, sendo discriminadas, sobretudo, no mercado de trabalho.

Todavia, embora seja notório que a ONU expeça decisões ou recomendações aos seus Estados-membros, em razão de acordos ou tratados constitutivos então firmados por aqueles, nem sempre essas decisões, especialmente, as recomendações, são respeitadas pelos Signatários. Como as recomendações não tem caráter obrigatório, ou seja, elas se classificariam como um convite aos destinatários para adotar certo comportamento, tal qual as 05 (cinco) recomendações ora explicitadas, verifica-se que na prática, o Brasil não segue estas orientações, as quais permanecem apenas no papel. E por não serem obrigatórias, podem ser ignoradas sem o receio da imposição de sanções.

Quanto as políticas públicas criadas no Brasil, especificamente, para a promoção de direitos e combate ao preconceito e à discriminação da população LGBTI+ pode se afirmar que são poucas e tímidas. Para se ter uma ideia mais concreta a respeito das políticas públicas voltadas para a população LGBTI+ no Brasil, foram criadas a Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais e a Redefinição e Ampliação do Processo Transsexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS), ambas de 2013. Claro que existem outras políticas públicas, e que de modo geral fazem referências aos direitos da população LGBTI+, mas não foram criadas para atender tal especificidade.

Contudo, de acordo com Guimarães *et al.* (2017), após realizar uma pesquisa sobre a percepção dos agentes comunitários de saúde em relação ao atendimento da população LGBTI+, observou-se que a discriminação ainda é uma realidade bastante presente na sociedade brasileira, e que as demandas desse público, por parte dos profissionais da saúde, são constantemente invisibilizadas. O que significa que a citada Política Nacional de Saúde LGBTI+ não tem surtido o efeito pretendido, e as

recomendações da ONU, quanto a promoção da cidadania LGBTI+ no mundo, devido a falta de obrigatoriedade, pelo menos no Brasil, se mantém propositadamente esquecida em algum arquivo (digital).

### **A Promoção da Diversidade Sexual no Ambiente de Trabalho**

O mercado de trabalho contemporâneo se encontra em constante mutação em virtude da crescente tecnologia, bem como das inúmeras transformações histórico-sociais presenciadas no âmbito profissional.

O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores se consolidou juridicamente com a promulgação da Constituição Cidadã de 1988, a qual dedicou um capítulo específico à proteção e dinâmica da atividade laboral no Brasil. Barbosa e Clark (2017) evidenciam que a busca do pleno emprego, estabelecida no art. 170, VIII da CF/88, refere-se ao máximo aproveitamento do capital e da mão-de-obra digna, de modo que haja um desperdício mínimo de recursos humanos, financeiros e materiais, deixando clara a relação entre o ‘valor social do trabalho’ e a ‘livre concorrência e a propriedade privada dos bens de produção’.

360

Atualmente, a diversidade de pessoas, situações, perspectivas e expectativas obrigam as organizações a buscarem a essência, o que tem sentido e significados mais profundos sobre a forma de ser e de fazer, afastando-se de fórmulas que valorizam apenas o que é superficial. Assim, as pessoas trazem para o ambiente de trabalho uma pluralidade de características que desafia normas, padronizações, processos e políticas que antes eram impostos e obedecidos sem tantos questionamentos. Práticas de discriminação, antes aceitas com naturalidade, agora são problematizadas e rejeitadas (GOMES; SILVA, 2019).

A partir de tal perspectiva, Gomes e Silva (2019) disciplinam que a humanização nas relações de trabalho vem se intensificando, ao longo dos anos, com a atuação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a enfática necessidade do respeito aos Direitos Humanos, repercutindo na importância da discussão da inserção da população LGBTI+ no mundo do trabalho.

Contudo, o desemprego das pessoas que integram o grupo LGBTI+ ainda é uma realidade vivenciada no Brasil e no mundo. Nessa linha de raciocínio, o Jornal O Tempo (2016) publicou uma reportagem sobre o desemprego da população travesti e transexual no Brasil, na qual a Associação Nacional de Travestis e Transgêneros (ANTRA) constatou que 90% das mulheres transexuais somente conseguem trabalhar com a prostituição e os homens trans estão sujeitos ao subemprego, o que demonstra a falta de aceitação e invisibilização deste grupo no mercado de trabalho.

A prostituição é uma das consequências da evasão escolar, outro fenômeno social decorrente de preconceito e discriminação vivenciados pelas pessoas LGBTI+ no ambiente escolar. De acordo com os dados do Projeto Além do Arco-Iris/AfroReggae sobre escolaridade, no que se refere às pessoas trans femininas (travestis e mulheres transexuais) 72% não possuem o ensino médio e 56% o ensino fundamental, e cerca de 0,02% das pessoas trans estão na universidade (ANTRA, 2020). O que dificulta a inserção do mercado de trabalho, porque nesses casos, o preconceito e a discriminação estão associados à falta de instrução ou formação profissional das pessoas LGBTI+, especialmente, das pessoas trans, grupo considerado mais vulnerável da sigla.

Além disso, um estudo realizado pela Organização *Center for Talent Innovation* (2016) apontou que, embora 75% das empresas ao redor do mundo possuam políticas não discriminatórias em relação à identidade de gênero, 61% dos profissionais LGBTI+, no Brasil, não assumem a sua sexualidade. Na Rússia, esse percentual é de 80%, na China, é de 70%, já nos Estados Unidos, na Turquia e na África do Sul, este número gira em torno de 50%.

Verificou-se também, por intermédio do estudo realizado pela *Center for Talent Innovation* (2016) que, no Brasil, 49% dos empregados LGBTI+, embora não escondam a sexualidade, não comentam acerca da sua orientação sexual e identidade de gênero no ambiente de trabalho, chegando a modificar o seu comportamento para serem incluídos profissionalmente. Na Rússia, o percentual é de 58%, na China, é de 75%, nos Estados Unidos e na Turquia este número gira em torno de 30%, e, na África do Sul, é de aproximadamente 50%.

Ademais, uma pesquisa realizada pelo grupo Santo Caos (2015), demonstrou que 40% dos funcionários LGBTI+ já sofreram algum tipo de discriminação em razão da sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho, através de piadas sem consentimento realizadas por superiores hierárquicos ou colegas, além de exposição, fofocas e assédio moral que resultaram, inclusive, em pedido de demissão. A referida pesquisa também constatou que 38% das empresas têm restrições para a contratação de homossexuais e que 13% da população LGBTI+ afirma já ter sofrido dificuldades para encontrar emprego em virtude da sua orientação sexual.

Não obstante os desafios vivenciados por esse grupo social, a pesquisa evidenciou que empresas com políticas de diversidade de gênero têm 15% a mais de probabilidade de superar as metas e que, segundo o psicanalista Oswaldo de Vitto, pessoas que precisam esconder quem são no trabalho se engajam pouco, produzem menos, inovam menos e ficam menos tempo na empresa (SANTO CAOS, 2015). Empresas que se mostram abertas à diversidade ganham vantagens significativas: passam a “transmitir significados e valores mais positivos através de sua marca”. Assim, quanto mais voltada ao incentivo à diversidade for a empresa, mais empenho profissional será depositado por seus funcionários no ambiente de trabalho (LANDO; SANTOS; D’ANGELO, 2020).

A questão central em torno do tema, no que diz respeito à ótica trabalhista, está intimamente ligada às demandas de um sistema que captura as subjetividades dos trabalhadores, na medida em que necessita operacionalizar/padronizar os procedimentos e ações para que tudo aconteça o mais rápido e lucrativamente possível, assim não tem tempo nem interesse de se preocupar com a singularidade das pessoas, que são tratadas como números e não indivíduos.

De tal modo que, o que ocorre com relação às vagas ofertadas e às condições laborais se dá a partir da ideia fluida da empresa, para a qual se utiliza de técnicas a fim de viabilizar a criação de mundos de mercado e de subjetividades para integrar tais mundos. Assim facilmente se observa que a empresa investe em pesquisa, marketing, entre outros; e logo seu papel não é de criar mercadoria, mas sim o mundo e o contexto onde a mercadoria existe; a empresa não cria o sujeito, mas sim o mundo onde esse sujeito existe. (LAZZARATO, 2004)

Por ser um sistema hegemônico, todos os serviços, os produtos e sobretudo os produtores/consumidores devem corresponder a esse mundo. E por ser assim “o capitalismo captura a crítica e a subjetividade social a fim de construir a correspondência entre os consumidores/trabalhadores e seu mundo.” (D’ANGELO; FINELLI, 2017, p. 378)

A comunidade LGBTI+ brasileira, atualmente, representa quase 9% da população do país (18 milhões de pessoas). Esse mercado consumidor movimenta, em média, R\$ 150 bilhões por ano e o Brasil, embora seja considerado um país com legislação rigorosa contra a homofobia e o preconceito de gênero, na prática, não apresenta altos índices de inclusão desse grupo minoritário no mercado de trabalho, liderando o índice de transhomofobia no ambiente profissional (BAPTISTA, 2017).

Vale destacar a responsabilidade social das empresas na promoção da cidadania LGBTI+, pois quando uma marca/empresa se posiciona a favor das causas LGBTQIA+, isso pode repercutir positivamente na sociedade, no sentido de colaborar para aumentar a tolerância, o respeito pelas pessoas LGBTQIA+. No entanto, embora para a marca, assumir o posicionamento, possa lhe garantir mais clientes e lucro, para a comunidade LGBTQIA+ não basta só o posicionamento, fazem-se necessárias as ações, para que assim se verifique que o posicionamento é real, e não apenas um chamariz.

Por fim, conclui-se que a população LGBTI+, constantemente, vivencia situações preconceituosas e discriminatórias, que abrangem desde o seu processo de inserção, permanência, até a sua demissão e pós-demissão do ambiente laboral. (MENEZES; NASCIMENTO; OLIVEIRA, 2018).

Em vista disso, devem ser incentivados os mecanismos de proteção e combate às várias formas de discriminação no ambiente de trabalho por parte das organizações públicas nacionais e internacionais, como também das instituições empregatícias, de modo que as diferenças e os direitos humanos sejam protegidos em todos os cenários sociais, incluindo, o mercado de trabalho.

### **Considerações Finais**

O tema sub examine gera inúmeras discussões acerca do reconhecimento do direito à diversidade sexual, bem como da inclusão da população LGBTI+ na sociedade e no mercado de trabalho, o que demonstra a importância do estudo acadêmico em relação à matéria, assim como a sua grande relevância no cenário jurídico e social.

Dessa forma, é possível observar que os questionamentos, pautas e demandas atinentes ao grupo LGBTI+ ainda não foram solucionados, de maneira satisfatória, pelo sistema jurídico nacional e internacional, de forma que o aplicador do Direito, nos casos concretos, deve se valer da jurisprudência firmada pelos Tribunais Superiores, e, sobretudo, dos princípios estabelecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, na Constituição Federal de 1988, além daqueles evidenciados pela Organização das Nações Unidas, no intuito de proporcionar a igualdade material, reduzir os preconceitos e a discriminação.

Ademais, embora a atuação da Organização Internacional do Trabalho, do próprio Direito do Trabalho e de instituições independentes impulse significativamente a pauta da população LGBTI+ no âmbito profissional, muito ainda deve ser feito pelo Estado e pela sociedade a fim de garantir o respeito, assim como o direito à dignidade e à igualdade de oportunidades para esse grupo social.

Nesse sentido, a manutenção de pessoas LGBTI+ nas escolas e a inclusão delas no mercado de trabalho e em tantas outras frentes deve ser discutida com base nos pilares da justiça e da cidadania. Para tanto, é preciso aumentar o engajamento e a participação de pessoas LGBTI+ na força de trabalho global, fomentando uma cultura em que todos se sintam incluídos, e onde as diferenças sejam valorizadas.

Destarte, entende-se, no presente estudo, que é papel de todos criar um ambiente inclusivo, além de proporcionar efetivas oportunidades de emprego a tal grupo social como um dos mecanismos para dar visibilidade, dignidade e instituir o pluralismo dentro e fora do âmbito corporativo. Nesse contexto, compreende-se que acreditar no potencial e na capacidade profissional de cada indivíduo deve ser condição *sine qua non* para avaliar a contratação de um trabalhador, independentemente de qualquer outra característica.

Assim, é fundamental engajar pessoas para desmistificar paradigmas sociais, principalmente em relação à orientação sexual e a identidade de gênero, como forma de fomentar a solidariedade e possibilitar a inclusão social.

Como também, cabe à população LGBTI+ a responsabilidade política de identificar quais são as marcas que verdadeiramente apoiam as pessoas LGBTI+, ou seja, devem verificar quais empresas estão mais alinhadas com seus posicionamentos, e que forneçam efetivamente oportunidade de inserção, como treinamento e vagas de empregos. E, conseqüentemente, evitar aquelas que apresentam o famoso discurso vazio, vez que muitas campanhas publicitárias são criadas apenas como chamariz, ou ainda, limitadas aos padrões cisheteronormativos, sem se comprometer com a extensa e necessária representatividade da população LGBTI+. Para a inclusão efetiva, o posicionamento de alcançar também as pessoas que não se enquadram nos estereótipos masculino e feminino, aceitáveis para sociedade.

## Referências

ADELMAN, Míriam. Paradoxos da identidade: a política de orientação sexual no século xx. **Revista de Sociologia e Política**. Curitiba, n. 14, p. 163-171, jun. 2000.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS DO BRASIL (ANTRA); INSTITUTO BRASILEIRO TRANS DE EDUCAÇÃO (IBTE). BENEVIDES, Bruna G.; NOGUEIRA, Sayonara N. B. (Orgs.). Dossiê dos assassinatos e violência contra travestis e transexuais no Brasil em 2019. Salvador: ANTRA, 2020.

BAPTISTA, João Paulo. **Infográfico sobre a comunidade LGBT no mercado de trabalho**. Disponível em: <<https://plataoplomo.com.br/infografico-sobre-a-comunidade-lgbt-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 26 mar. 2020.

BARBOSA, Fernanda Lopes. CLARK, Giovani. A (in)visibilidade da comunidade lgbt e o planejamento estatal. **Revista Direito, Economia e Desenvolvimento Sustentável**. Brasília, n. 1, v. 3, p. 90-170, jan/jun. 2017.

BARROS, Sérgio Resende de. Direitos humanos da família. In: DEL'OLMO, Florisbal de Souza; ARAÚJO, Luís Ivani de Amorim (org.). **Direito de família contemporâneo e nos novos direitos**: estudos em homenagem ao Professor José Russo. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

BRADE, Laura; DAVIDSON, Júlia O'Connell. Slavery and the revival of anti-slavery activism. **Revisiting Slavery and AntiSlaveru**. Toward a critical analysis. Palgrave. Macmillan, p. 3-34, set. 2018.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Combate à Discriminação. **Brasil sem homofobia: programa de combate à violência e à discriminação contra GLBT e promoção da cidadania homossexual**. Brasília, Ministério da Saúde, 2004.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Diversidade**. Brasília: STF, Secretaria de Documentação, 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 846.102**. Relatora: Ministra Cármen Lúcia. Sessão de 5/3/2015. DJe 52/2015, p. 156-157, 18 mar. 2015.

CENTER FOR TALENT INNOVATION. **Study Maps Challenges and Opportunities for Pro-LGBT Companies Operating in Anti-LGBT Markets**. 22.01.2016. Disponível em: <<http://www.talentinnovation.org/publication.cfm?publication=1510>>. Acesso em: 25 mar. 2020.

D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes; FINELLI, Lilia Carvalho. A captura da crítica social, a transubstanciação do ilícito trabalhista e as novas formas de trabalho legitimadas pela reforma trabalhista: o efeito backlash. In: **Constitucionalismo, Trabalho, Seguridade Social e as Reformas Trabalhista e Previdenciária**. 1ed.: LTR, 2017, p. 377-384.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. **Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. 10 dez. 1948**. Disponível em: <[http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/7/docs/declaracao\\_universal\\_dos\\_direitos\\_do\\_homem.pdf](http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/7/docs/declaracao_universal_dos_direitos_do_homem.pdf)>. Acesso em: 22 mar. 2020.

FÁBIO, André Cabette. **A trajetória e as conquistas do movimento lgbt brasileiro**. Disponível em: <<https://www.nexojournal.com.br/explicado/2017/06/17/A-trajet%C3%B3ria-e-as-conquistas-do-movimento-LGBT-brasileiro>>. Acesso em: 21 mar. 2020.

FARINHA, Corina Alves. Um olhar sobre a inclusão da diversidade sexual nas organizações. **Revista Perspectivas em Políticas Públicas**, Belo Horizonte, v. 10, n. 20, p. 211-240, jul./dez. 2017.

FARO, Julio Pinheiro. **Uma nota sobre a homossexualidade na história**. Disponível em: <[https://pdfs.semanticscholar.org/a629/61c8903aca5d8ff4c0bd76ad287f15ce7733.pdf?\\_ga=2.252575489.903574595.1585072411-1134971813.1585072411](https://pdfs.semanticscholar.org/a629/61c8903aca5d8ff4c0bd76ad287f15ce7733.pdf?_ga=2.252575489.903574595.1585072411-1134971813.1585072411)>. Acesso em: 20 mar. 2020.

GOMES, Debora Nazaré Borges; SILVA, Glaucia Kelly Cuesta. **Homofobia no Âmbito Profissional**. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/homofobia-no-ambito-profissional/>>. Acesso em: 25 mar. 2020.

GONÇALVES, Tamara Amoroso; ROSENDO, Daniela. **Porque a perspectiva de gênero é importante para se pensar direitos humanos?**. Disponível em: <<http://www.justificando.com/2016/09/16/porque-perspectiva-de-genero-e-importante-para-se-pensar-direitos-humanos/>>. Acesso em: 23 mar. 2020.

GUIMARÃES, Rita de Cássia Passos; CAVADINHA, Edu Trute; MENDONÇA, Ana Valéria Machado; SOUSA, Maria Fátima. Assistência à saúde da população LGBT em uma capital brasileira: o que dizem os agentes comunitários de saúde?. **Tempus**, actas de saúde coletiva, 11 (1), p. 121-139, 2017.

INTERNATIONAL LESBIAN, GAY, BISEXUAL, TRANS AND INTERSEX ASSOCIATION (ILGA): Lucas Ramon Mendos. State-Sponsored Homophobia 2019 (Geneva; ILGA, March 2019). Disponível em: <[https://ilga.org/downloads/ILGA\\_State\\_Sponsored\\_Homophobia\\_2019\\_light.pdf](https://ilga.org/downloads/ILGA_State_Sponsored_Homophobia_2019_light.pdf)> Acesso em: 26 dez. 2020.

LANDO, Giorge André; LIRA, Roberta Julliane de Lima Santos. A desjudicialização da alteração do nome e do gênero no registro civil da pessoa transexual. **Periódico do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Gênero e Direito**, v. 9, n. 02, p. 15-46, 2020.

LANDO, Giorge André; SANTOS, José Carlos Mota dos; D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. O direito à identidade dos profissionais LGBT+ e a difícil arte de ser quem se é no ambiente de trabalho. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 4, 2020.

LANDO, Giorge André; SOUZA, Carolina da Fonte Araújo de. O Direito à Autodeterminação da Identidade para além do Tradicional Binarismo de Gênero. **Cadernos de Gênero e Diversidade**, v. 06, n. 01, p. 24-50, jan. - mar., 2020.

LAZZARATO, M. Créer des mondes. Capitalisme contemporain et guerres esthétiques. In: *Multitudes*, 15 Art Contemporain. La recherche du dehor. Paris: Hiver, 2004. Disponível em: <[http://multitudes.samizdat.net/article.php?id\\_article=1285](http://multitudes.samizdat.net/article.php?id_article=1285)>. Acesso em: 13 mai. 2020.

LOURO, Guacira Lopes. Heteronormatividade e Homofobia. In: JUNQUEIRA, Rogério Diniz. (Org.). **Diversidade Sexual na Educação: problematizações sobre a homofobia nas escolas**. Brasília: UNESCO, 2009.

MACHADO, Robson Aparecido; SIQUEIRA, Dirceu Pereira. A Proteção dos Direitos Humanos LGBT e os Princípios Consagrados Contra a Discriminação Atentatória. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, Editora Unijuí, ano 6, n. 11, p. 167-201, jan./jun. 2018.

MENEZES, Moisés Santos de; NASCIMENTO, Ana Paula Leite; OLIVEIRA, Antônio Carlos de. **LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações**. Disponível em: <[http://www.editorarealize.com.br/revistas/conquer/trabalhos/TRABALHO\\_EV106\\_MD1\\_SA7\\_ID186\\_04032018135735.pdf](http://www.editorarealize.com.br/revistas/conquer/trabalhos/TRABALHO_EV106_MD1_SA7_ID186_04032018135735.pdf)>. Acesso em: 24. mar. 2020.

O TEMPO. **Plataforma cria um catálogo de serviços para transexuais**. Disponível em: < <http://www.otempo.com.br/capa/economia/plataforma-cria-um-cat%C3%A1logo-deservi%C3%A7os-para-transexuais-1.1347328> >. Acesso em: 20 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. ONU. UNAIDS BRASIL. **Nascidos livres e iguais: Orientação Sexual e Identidade de Gênero no Regime Internacional de Direitos Humanos**. Disponível em:

<[https://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes\\_Portuguese.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_Portuguese.pdf)>. Acesso em: 21. mar. 2020.

SANTO CAOS. **Demitindo Preconceitos - Por que as empresas precisam sair do armário.** Disponível em: <<http://www.santocaos.com.br/biblioteca/demitindo-preconceitos-apresentacao-final.pdf>>. Acesso em: 26. mar. 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADI n. 4.275/DF.** Relator: Ministro Marco Aurélio. Distrito Federal, 01.03.2018. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339649246&ext=.pdf>>. Acesso em: 27 mar. 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADO n. 26/DF.** Relator: Ministro Celso de Mello. Distrito Federal, 13.06.2019. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADO26votoMAM.pdf>>. Acesso em: 28 mar. 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **MI n. 4.733/DF.** Relator: Ministro Edson Fachin. Distrito Federal, 13.06.2019. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/MI4733mEF.pdf>>. Acesso em: 28 mar. 2020.

VIDALE, Giulia. **Por que considerar a homossexualidade um distúrbio é errado?** Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/saude/por-que-considerar-a-homossexualidade-um-disturbio-e-errado/>>. Acesso em: 26 mar. 2020.

## **GOODBYE TO THE BINARY:**

### **The Right to Sexual Diversity as an Agenda in Work Relations**

**Abstract:** On December 10, 1948, the Universal Declaration of Human Rights was adopted by the United Nations (UN), outlining the interrelationship of basic human rights. From this conception, all human beings are born free and equal in dignity and rights. However, today, in different parts of the world, especially in Brazil, the principles of equality and non-discrimination tend to be violated due to different manifestations of gender identity, making it impossible for LGBTI+ people to effectively enter the job market. Because of that, the present study is configured as a detailed analysis, in the light of constitutional guarantees, on the inclusion of gender, aiming to provoke a critical look on the theme, as well as, the consolidation of a more inclusive legal order that advances in the fight against discrimination of the LGBTI+ group in society and within the scope of labor relations.

**Keywords:** Sexual diversity; LGBTI + population; Social inclusion; Work relationships.

**Recebido: 25/05/2020**

**Aceito: 22/12/2020**

369

---