

# **Contextualizando os Direitos Relacionados à Orientação Sexual e Identidade de Gênero no Sistema Jurídico Trabalhista Brasileiro**

## ***Contextualizing the Rights Related to Sexual Orientation and Gender Identity in the Brazilian Labor Legal System***

## ***Kontextualisierung der Rechte im Zusammenhang mit sexueller Orientierung und Geschlechteridentität im brasilianischen Arbeitsrechtssystem***

Cláudia Mara de Almeida Rabelo Viegas<sup>1</sup>

Marcos Heleno Lopes Oliveira<sup>2</sup>

Rodolfo Pamplona Filho<sup>3</sup>

**RESUMO:** A presente pesquisa visa revelar a realidade atual, no ambiente do trabalho e emprego, em que estão inseridas as pessoas consideradas diversidade sexual e de gênero.

---

<sup>1</sup> Coordenadora do Curso de Direito da Universidade Brasil - Faculdade de Belo Horizonte. Professora de Direito da PUC Minas, Faculdade de Belo Horizonte, Conselho Nacional de Justiça e Polícia Militar. Pós-doutoranda pela Universidade Federal da Bahia. Doutora e Mestre em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Servidora Pública Federal do TRT MG – Assistente do Desembargador Corregedor. Especialista em Direito Processual Civil pela Universidade Gama Filho. Especialista em Educação à distância pela PUC Minas. Especialista em Direito Público – Ciências Criminais pelo Complexo Educacional Damásio de Jesus. Bacharel em Administração de Empresas e Direito pela Universidade FUMEC. Site: [www.claudiamara.com.br](http://www.claudiamara.com.br). E-mail: [claudiamaraviegas@yahoo.com.br](mailto:claudiamaraviegas@yahoo.com.br).

<sup>2</sup> Mestrando em Direito Privado pelo Centro Universitário 7 de Setembro – UNI7. Pós-graduando em Direito Homoafetivo e de Gênero pela Universidade Santa Cecília – UNISANTA. Servidor na Vice-Presidência do Tribunal Regional Eleitoral do Ceará - TRE-CE. Ex-servidor do Tribunal de Justiça do Ceará - TJ-CE. Associado ao Instituto Brasileiro de Direito de Famílias - IBDFAM. E-mail: [marcosshlo@bol.com.br](mailto:marcosshlo@bol.com.br). Currículo Lattes: <http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/visualizacv.do?id=K2583967J9>. E-mail: [marcosshlo@bol.com.br](mailto:marcosshlo@bol.com.br).

<sup>3</sup> Juiz Titular da 32ª Vara do Trabalho de Salvador/BA. Professor Titular de Direito Civil e Direito Processual do Trabalho da Universidade Salvador — UNIFACS. Professor Associado da graduação e pós-graduação (Mestrado e Doutorado) em Direito da UFBA – Universidade Federal da Bahia. Coordenador dos Cursos de Especialização em Direito Civil e em Direito e Processo do Trabalho da Faculdade Baiana de Direito. Coordenador do Curso de Pós-Graduação on-line em Direito Contratual e em Direito e Processo do Trabalho da Estácio, em parceria tecnológica com o CERS. Mestre e Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP — Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. *Máster em Estudios en Derechos Sociales para Magistrados de Trabajo de Brasil* pela UCLM — Universidad de Castilla-La Mancha/Espanha. Especialista em Direito Civil pela Fundação Faculdade de Direito da Bahia. Membro e Presidente Honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (antiga Academia Nacional de Direito do Trabalho — ANDT). Presidente da Academia de Letras Jurídicas da Bahia e do Instituto Baiano de Direito do Trabalho. Membro da Academia Brasileira de Direito Civil, do Instituto Brasileiro de Direito de Família (IBDFam) e do Instituto Brasileiro de Direito Civil (IBDCivil). Site: [www.rodolfopamplonafilho.com.br](http://www.rodolfopamplonafilho.com.br)

Aborda também os possíveis direitos dispostos no Sistema Jurídico Trabalhista Brasileiro e a jurisprudência em prol das minorias sexuais. A discriminação e a invisibilidade por que passam os queers, transgêneros e homoafetivos, nos outros contextos da vida humana, refletem-se também no mundo do trabalho. O sexismo e o machismo implantados estruturalmente impedem às minorias sexuais o acesso ao trabalho, ao desenvolvimento profissional e ao emprego formal, fragilizando ainda mais a condição de vida e a cidadania desse grupo vulnerável. Entretanto, a Constituição Federal de 1988, conforme entendimento do Supremo Tribunal Federal, e, por consequência, a Consolidação das Leis do Trabalho englobam princípios e regras de proteção do trabalho e emprego da diversidade sexual e de gênero. Sob o ponto de vista internacional, a Organização Internacional do Trabalho propugna pela erradicação de qualquer forma de discriminação aos homossexuais, transgêneros e queers. No mesmo sentido, é inegável a contribuição do Poder Judiciário Brasileiro, em especial, do Supremo Tribunal Federal, do Superior Tribunal de Justiça e todo o Poder Judiciário Trabalhista na reiterada produção de decisões que afirmam os direitos das minorias sexuais. A louvável iniciativa referente ao Projeto de Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero, em tramitação no Senado Federal, possui em seu bojo todo um sistema de proteção a direitos trabalhistas para pessoas consideradas diversidade sexual e de gênero.

**PALAVRAS-CHAVE:** sexo; orientação sexual; identidade de gênero; direito do trabalho; emprego; Justiça do Trabalho.

**ABSTRACT:** This research aims to reveal the current reality, in the work and employment environment, in which people considered sexual and gender diversity are inserted. It also addresses the possible rights set forth in the Brazilian Labor Law System and the jurisprudence in favor of sexual minorities. The discrimination and invisibility experienced by queers, transgender and homosexuals in other contexts of human life are also reflected in the world of work. Sexism and machismo implemented structurally prevent sexual minorities from accessing work, professional development and formal employment, further weakening the living conditions and citizenship of this vulnerable group. However, the Federal Constitution of 1988, according to the understanding of the Federal Supreme Court, and, consequently, the Consolidation of Labor Laws include principles and rules for the protection of labor and the employment of sexual and gender diversity. From an international point of view, the International Labor Organization advocates for the eradication of any form of

discrimination against homosexuals, transgenders and queers. In the same sense, the contribution of the Brazilian Judiciary is undeniable, especially the Supreme Court, the Superior Court of Justice and the entire Labor Judiciary in the repeated production of decisions that affirm the rights of sexual minorities. The praiseworthy initiative regarding the Sexual and Gender Diversity Statute Project, under way in the Federal Senate, has in its midst a whole system of protection of labor rights for people considered sexual and gender diversity.

**KEYWORDS:** sex; sexual orientation; gender identity; labour law; employment; Labour Justice.

**Zusammenfassung:** Diese Forschung zielt darauf ab, die aktuelle Realität im Arbeits- und Beschäftigungsumfeld aufzudecken, in die Menschen, die sexuelle und geschlechtsspezifische Vielfalt berücksichtigen, einbezogen werden. Sie befasst sich auch mit den möglichen Rechten, die im brasilianischen Arbeitsrechtssystem festgelegt sind, und mit der Jurisprudenz zugunsten sexueller Minderheiten. Die Diskriminierung und Unsichtbarkeit von Queers, Transgendern und Homosexuellen in anderen Kontexten des menschlichen Lebens spiegelt sich auch in der Arbeitswelt wider. Sexismus und Machismus verhindern strukturell den Zugang sexueller Minderheiten zu Arbeit, beruflicher Entwicklung und formaler Beschäftigung und schwächen die Lebensbedingungen und die Staatsbürgerschaft dieser gefährdeten Gruppe weiter. Die Bundesverfassung von 1988 enthält jedoch nach dem Verständnis des Bundesgerichtshofs und damit die Konsolidierung des Arbeitsrechts Grundsätze und Regeln zum Schutz der Arbeit und zur Nutzung der sexuellen und geschlechtsspezifischen Vielfalt. Aus internationaler Sicht setzt sich die Internationale Arbeitsorganisation für die Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Homosexuellen, Transgendern und Schwulen ein. In diesem Sinne ist der Beitrag der brasilianischen Justiz unbestreitbar, insbesondere des Bundesgerichtshofs, des Obersten Gerichtshofs und der gesamten Arbeitsgerichtsbarkeit bei der wiederholten Produktion von Entscheidungen, die die Rechte sexueller Minderheiten bekräftigen. Die lobenswerte Initiative zum Statutprojekt Sexual- und Geschlechterdiversität im Bundessenat hat ein ganzes System des Schutzes der Arbeitsrechte von Menschen, die als sexuelle und geschlechtsspezifische Vielfalt gelten.

**Schlüsselwörter:** Sex; sexuelle Orientierung; Geschlechtsidentität; Arbeitsrecht; Beschäftigung; Arbeitsgerechtigkeit.

**SUMÁRIO:** 1 Introdução; 2 Sexo, orientação sexual e identidade de gênero; 3 As relações de trabalho e de emprego no âmbito do sistema jurídico brasileiro; 4 A realidade das lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, intersexos, *queers* e demais – LGBTIQ+ no ambiente de trabalho e emprego, bem como o apoio fornecido pelo sistema jurídico e judicial trabalhista à diversidade sexual e de gênero; 5 a compreensão da jurisprudência do supremo tribunal federal, do superior tribunal de justiça e do poder judiciário trabalhista acerca da situação de discriminação aos LGBTIQ+ no ambiente de trabalho; 6 os avanços albergados pelo projeto de estatuto da diversidade sexual e de gênero para LGBTIQ+ no que se refere a direitos na seara do trabalho e emprego; 7 Conclusão. Referências.

## **1 INTRODUÇÃO**

As relações de trabalho e emprego no Brasil impõem graves limitações quando se trata de dar acesso digno a uma atividade laboral para as pessoas consideradas diversidade sexual e de gênero. Ideologias ortodoxas e discriminatórias obstruem o amadurecimento de legislação, de políticas públicas e de atitudes sociais que poderiam promover a inclusão de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Intersexos, Queers e demais (LGBTIQ+) no mundo do trabalho. A situação é tão grave que até estatísticas são escassas, vez ausente interesse político no estudo de tal situação. A discriminação por que passam as pessoas LGBTIQ+ nos outros contextos da vida humana, refletem-se também na seara trabalhista, e põem em descrédito e de forma preconceituosa as tentativas desse grupo de alcançar melhores condições econômicas. O sexismo e o machismo implantados estruturalmente afastam os LGBTIQ+ dos postos de trabalho, da educação profissional, do emprego formal, fragilizando ainda mais sua condição de vida e de cidadania.

Estes escritos buscam retirar da invisibilidade o tema sobre quais as condições no Brasil a que estão sujeitas os transgêneros, gays, lésbicas, queers e demais, quando procuram através do trabalho o seu desenvolvimento profissional e econômico. A presente pesquisa científica traz à tona o descaso laboral, inclusive estatístico, que a sociedade impõe aos inseridos no contexto de diversidade sexual e de gênero. A invisibilidade é profundamente maléfica na medida em que retira do ser humano a sua própria condição de pessoa, afastando-a de garantias e direitos, inclusive os fundamentais. Além de falar sobre esse assunto, procura-se

algum subsídio jurídico que promova aos LGBTIQ+ acesso a uma vida digna e econômica por meio do trabalho, o que é por demais importante, na visão do autor.

Usa-se a análise sistemática dos fenômenos sociais e principalmente jurídicos que demonstram como está hodiernamente a situação laboral da comunidade LGBTIQ+ diante dos desafios impostos a esse grupo na seara trabalhista e profissional.

O trabalho foi estruturado com base em dados bibliográficos, em consultas a sites oficiais de instituições brasileiras e internacionais, em jurisprudências dos tribunais brasileiros, bem como na própria experiências de vida do autor enquanto pertencente ao grupo considerado diversidade sexual e de gênero, uma vez que esse é homoafetivo.

Várias foram as fontes utilizadas e depuradas para a produção do trabalho. Teve-se, sem dúvida, que analisar a literatura homoafetiva existente, bem como que esmiuçar livros de renomados autores em Direito do Trabalho. Observou-se os dados existentes em diversos sítios oficiais de internet de instituições públicas, dos principais tribunais brasileiros, e de outras instituições que colaboram com o tema diversidade sexual e de gênero dentro da realidade trabalhista.

A presente pesquisa visa facilitar a vida do leitor, para que este consiga, de maneira o mais fácil possível, absorver os conhecimentos sobre o tema que aqui se busca discorrer. Assim sendo, a divisão toma inicialmente os conceitos ligados a diversidade sexual e de gênero.

Depois passa-se aos conceitos fundamentais do Direito do Trabalho no Brasil, sem os quais não há como desenvolver tema jurídico sobre trabalho e emprego. Em seguida, faz-se a contextualização da situação dos LGBTIQ+ dentro do Direito do Trabalho, visando entender a realidade em que vive a diversidade sexual e de gênero diante do sistema patriarcal ortodoxo vigente ainda hoje nas relações de trabalho, emprego e profissional.

Por fim, expõe-se as diretrizes emanadas pelo Supremo Tribunal Federal (STF), encampadas pelo Superior Tribunal de Justiça, no que se refere ao entendimento conforme à Constituição Federal sobre sexo, diversidade sexual e de gênero. Faz-se conferir o esforço do Poder Judiciário Trabalhista ao proferir decisões que afirmar os direitos de LGBTIQ+ diante de infrações perpetradas dentro do ambiente do trabalho por motivos infundados e preconceituosos.

Por fim, aborda-se a tramitação no Senado Federal do Projeto de Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero que, dentro inúmeros outros direitos a serem conferidos à

comunidade de transgêneros, queers e homossexuais, contempla um completo sistema normativo protetivo da atividade laboral para as minorias sexuais.

## **2 SEXO, ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO**

Explicar sexo, orientação sexual e identidade de gênero envolve aspectos biológicos, socioculturais e históricos que vinculam de forma direta cada pessoa, individualmente e em relação à comunidade, não sendo, entretanto, necessariamente decorrência natural de suas características corporais ao nascer. Tais características fazem parte da personalidade das pessoas, estando incluídas, por óbvio, dentro do rol de direitos fundamentais do ser humano.

Assim sendo, pode-se dizer que sexo, ao invés do que normalmente se pensa, não se confunde com orientação sexual ou identidade de gênero. Da mesma forma, orientação sexual e identidade de gênero representam campos diversos da personalidade humana.

Nesse sentido, por serem partes do conjunto caracterizador do ser humano, são conceitos que devem ser entendidos na sua complexidade e singularidade, tendo em vista a sua importância na formação de cada pessoa. Portanto, sexo, orientação sexual e identidade de gênero não podem ser utilizados como sinônimos, como equivocadamente se verifica com frequência.

Importantes instituições têm detidamente se manifestado sobre o que seja sexo. Para o Supremo Tribunal Federal (STF), interpretando a Constituição Federal, sexo tem nítido significado de conformação anátomo-fisiológica descoincidente entre o homem e a mulher (Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n. 132-Rio de Janeiro (RJ) / Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 4.277-Distrito Federal (DF)).

Na concepção da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), sexo, em sentido estrito, refere-se à soma das características biológicas que definem o espectro de pessoas como mulheres e homens ou à construção biológica que se refere às características genéticas, hormonais, anatômicas e fisiológicas com base nas quais uma pessoa é classificada como homem ou mulher ao nascer. É a concepção do macho e da fêmea.

Porém, o termo sexo não se presta a estabelecer apenas subdivisões entre homens e mulheres. Deve, mais, reconhecer a existência de outras categorias que não se encaixam na ideia binária de feminino/masculino.

Portanto, aqui se acrescenta sem exitar o intersexo. As pessoas intersexo reúnem os caracteres dos sexos masculino e feminino. É a pessoa que nasceu fisicamente entre o sexo

masculino e feminino, tendo parcial ou completamente desenvolvidos ambos os órgãos sexuais, ou um predominando sobre o outro. A intersexualidade pode se manifestar tanto no cariótipo (exame dos cromossomos) quanto no fenótipo (características externas da pessoa) (DIAS, 2018b, p.69).

Descabido seria deixar de fazer referência à sexualidade, expressão, por sinal, importantíssima. Verifica-se que a sexualidade está vinculada ao prazer, ao desejo, e surge de experiências subjetivas de cada um. Pode estar relacionada ao contato sexual, mas seu âmbito vai mais além. Forma-se, pois, com a utilização da compreensão sobre os prazeres e os sentimentos a eles vinculados, e que são influenciados pela cultura, entre campos de saber, tipos de normatividade e formas de subjetividade (OLIVEIRA, 2013, p.31).

Por seu turno, a orientação sexual é a expressão adequada do desejo erótico, emocional ou afetiva pelo outro. Ou seja, há pessoas que sentem atração sexual, com ou sem afetividade, por pessoas do mesmo sexo/gênero, sendo denominadas de homoafetivas e/ou homossexuais. Quando prepondera o desejo sexual e/ou afetividade por pessoa de sexo/gênero oposto, diz-se que o indivíduo é heteroafetivo/heterossexual.

Há ainda aqueles que se veem atraídos erótica e/ou sentimentalmente por ambos os sexos, sendo, pois, considerados bissexuais. Noutro ponto da orientação sexual, encontram-se os assexuais, pessoas que não se sentem atraídos sexualmente por nenhum sexo/gênero. Ressalte-se, entretanto, que o rol mencionado não é estanque, podendo-se observar a existência de outros modelos de lidar sexual e afetivamente com o outro e que complementam e enriquecem ainda mais o campo da orientação sexual.

A identidade de gênero se traduz, em continuação, na convicção de pertencer ao que se considera gênero masculino ou feminino, a esses dois gêneros, ou mesmo a nenhum deles – gênero neutro. É o enquadramento ou não que a pessoa intimamente sente de si mesma ou até mesmo que foi previamente imposto a alguém, diante do modelo binário socialmente vigente.

O modelo binário de gênero estabelece critérios para o que se chama de comportamento do homem ou de alguém do gênero masculino ou comportamento da mulher ou de alguém do gênero feminino. Mas, a identidade de gênero transcende a imposição binária de ser, vez que a complexidade humana e o conceito de felicidade pessoal ultrapassam tentativas fracassadas de impor tacanhos, estanques e irreais padrões sexuais, afetivos e comportamentais reducionistas.

Dando visibilidade aos vários gêneros para além do modelo binário masculino/feminino, o Projeto de Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero (PLS 134/2018 – PEDSG) consigna que identidade de gênero é a profunda e sentida experiência interna e

individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo o senso pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de gênero, inclusive vestimenta, modo de falar e maneirismos (art. 1º, parágrafo único, II).

Explica também o PEDSG que o termo transgênero, que faz parte do universo da identidade de gênero, abarca pessoas cuja identidade de gênero, expressão de gênero ou comportamento não está em conformidade com aqueles tipicamente associados com o sexo que lhes foi atribuído no nascimento, tais como travestis e transexuais (art. 2º, parágrafo único).

Acrescente-se, mais, a importante contribuição da teoria queer na defesa da ruptura do estático modelo de gênero criado por ideologia disseminada por grupos ortodoxos. Vale mencionar que nem mesmo os próprios grupos fundamentalistas conseguem se amoldar à sua ideologia binária propagada, tamanha é a discrepância de tal padrão em relação à natureza humana.

Assim, a teoria queer é afirmativa no sentido de considerar a pessoa humana como um ser performativo, estando acima das funções aplicáveis e identificáveis como padrões masculinos e femininos. O entendimento da teoria queer sobre gênero e sexo consolida a desconstrução do sujeito e apresenta possibilidade de subversão cogitada pela noção de instabilidade e indeterminação de todas as identidades sexuais.

### **3 AS RELAÇÕES DE TRABALHO E DE EMPREGO NO ÂMBITO DO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO**

No campo das relações trabalhistas, estabeleceu-se diferenciação entre o entendimento do que seja trabalho, relação de trabalho ou relação de emprego, conceitos que possuem delimitações e são fundamentais para o Direito do Trabalho.

Dessa forma, a adequada compreensão das expressões trabalho e emprego é necessária para o êxito de qualquer discussão que envolva relações trabalhistas no Brasil na atualidade, inclusive sobre o referencial da diversidade sexual e de gênero.

Relação de trabalho é a atividade desenvolvida, objetivando contraprestação pecuniária, na medida em que entendida como um valor social que dignifica e que dá honradez à pessoa humana.

Sob este viés, a expressão relação de trabalho é um gênero que engloba os mais diversos tipos de labor humano. Logo, quando se trata acerca da relação de trabalho, conduz-se a um gênero que abarca diversas espécies, que se individualizam conforme a relação jurídica estabelecida no caso concreto, na qual estão estruturadas.

Assim é que, por exemplo, dentre outras características, quando existente a situação de maior grau de subordinação, o trabalho, ou relação de trabalho, denomina-se também de emprego, ou relação de emprego. Movendo-se para o outro extremo da relação de trabalho, com a diminuição desse grau de subordinação, estabelece-se o que se chama de trabalho avulso, como o executado pelos trabalhadores portuários de carregamento e descarregamento de mercadorias. O trabalhador avulso fornece sua força de trabalho, por meio de uma entidade intermediária, por curtos períodos de tempo, a distintos tomadores, sem se fixar, com exclusividade, a qualquer deles.

Vale mencionar ainda o trabalho autônomo, na medida em que se caracteriza pela falta do elemento fático-jurídico da subordinação. O trabalhador autônomo não se subordina ao tomador de serviços, traduzindo-se sua autonomia na noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar (DELGADO, 2017, p.373).

Tem-se, pois, que, conforme a configuração de variáveis, há o estabelecimento de determinado tipo de relação de trabalho. Para exemplificar, toma-se o estágio, uma vez que, apesar de ser propagado como um primeiro emprego, é, na verdade, uma relação de trabalho, embora com características muito próprias do que se considera uma relação empregatícia. Já o contrato de aprendizagem, é um contrato de emprego especial, dando esse, sim, ao aprendiz o status de empregado, com os direitos e possibilidades relacionados.

A partir do momento em que se verifica que a relação de trabalho é o gênero do qual a relação de emprego é espécie, cumpre-se examinar, efetivamente, o que seja uma relação de emprego. Convém, então, dizer que a relação de emprego é uma modalidade de trabalho configurada quando estiverem presentes seus requisitos e elementos fático-jurídicos, quais sejam, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei n. 5.452/1943) considera empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (art. 3º). Entende a CLT que empregador é a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (art. 2º).

Estabelece ainda que equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados (art. 2º, § 1º).

Comentando as características da relação de emprego, primeiramente, a pessoalidade diz respeito à circunstância de que a pessoa empregada não pode se fazer substituir por terceiros, ou seja, a responsabilidade pela prestação da atividade não pode ser transferida. O contrato de emprego, portanto, é *intuitu personae*, uma vez que é aspecto relevante para o empregador, que contratou o empregado tendo em vista a sua pessoa.

Por segundo, é preciso atentar para o fato de que a relação de emprego é essencialmente econômica, ou seja, a pessoa entrega a sua força de trabalho, em troca de contraprestação, isto é, do recebimento de remuneração. Todo trabalho, por mais simples que seja, é passível de mensuração econômica no atual sistema de mercado. Portanto, a onerosidade é requisito indispensável para a caracterizar a relação de emprego.

Quanto à terceira característica, a não eventualidade no vínculo empregatício pressupõe uma habitualidade da atividade laboral prestada. É preciso estabelecer dias e horas certas para ser executada continuamente a relação de trabalho. Pode-se dizer que a não eventualidade significa a prestação de serviços ligados às atividades normais do empregador, ou seja, realizando serviços permanentemente necessários à atividade do empregador ou ao seu empreendimento (GARCIA, 2016, p.157).

Por fim, o quarto ponto menciona o elemento fundamental da subordinação na relação de emprego. O elemento subordinação traz à tona a ideia de sujeição, e é a subordinação o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia. O empregado submete-se às ordens do empregador, e, assim, há uma relação de dependência laboral que decorre do poder de direção, coordenação e fiscalização do contratante em face do contratado. Alguns doutrinadores escrevem que decorre da natureza da subordinação empregatícia uma subordinação técnica, quando o conhecimento é do empregador e uma subordinação econômica, pela situação de hipossuficiência e debilidade econômica do empregado. Entretanto, o fato é que a subordinação necessária para a caracterização da relação de emprego é a subordinação jurídica.

#### **4 A REALIDADE DAS LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRANSGÊNEROS, INTERSEXOS, QUEERS E DEMAIS – LGBTIQ+ NO AMBIENTE DE TRABALHO E**

## **EMPREGO, BEM COMO O APOIO FORNECIDO PELO SISTEMA JURÍDICO E JUDICIAL TRABALHISTA À DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO**

Passou-se as orientações iniciais sobre sexo, orientação sexual e identidade de gênero, bem como sobre trabalho e emprego, posto que fundamentais para os objetivos deste manuscrito. Agora deve-se abordar sobre a realidade da população LGBTIQ+ no ambiente laboral, os reflexos do sexismo no contexto trabalhista e profissional e também a evolução jurídica que busca amparar a diversidade sexual e de gênero.

A Constituição Federal de 1988 determina que a República Federativa do Brasil tem como fundamentos a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, II a IV). Diz ainda que constituem objetivos fundamentais do Brasil a promoção do bem de todos, sem preconceitos de sexo ou quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). Assegura a Carga Magna que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (art. 5º, *caput*). Estabelece, por fim, que o trabalho é um direito social (art. 6º).

Isso posto, confere-se que a Constituição Brasileira alberga a promoção digna do exercício do trabalho, sem deixar de evidenciar a proibição de qualquer tentativa de desqualificar as atividades laborais de uma pessoa em virtude de suas características sexuais ou relacionadas à orientação sexual e à identidade de gênero. Sob esse prisma, o sistema constitucional vigente conduz à formação de uma estrutura estatal e social que privilegie a dignidade da pessoa humana, inclusive no ambiente do trabalho e do emprego.

A Consolidação da Leis do Trabalho (CLT – Decreto-Lei nº 5.452/1943) firma que todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo (art. 5º). E aqui entra a interpretação do Supremo Tribunal Federal (STF) na ADPF n. 132-RJ/ADI n. 4.277-DF, encampada pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ), ao estabelecer que não somente o sexo biológico, mas a orientação sexual e a identidade de gênero são direitos da personalidade e, enquanto formadores da sexualidade das pessoas, estão protegidos constitucionalmente, na linha de direitos fundamentais.

Nesse sentido, pois, é que a CLT, ao fazer inúmeras referências à dignidade e valorização do trabalho, independentemente de sexo, necessariamente inclui também as noções de orientação sexual e de identidade de gênero.

Expandindo ainda mais os horizontes, a fim de combater a discriminação laboral no mundo, faz-se menção aqui à Organização Internacional do Trabalho (OIT) ao adotar a

Convenção n. 111 de 1958. Essa diretriz reafirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais.

Desse modo, a discriminação, em especial a trabalhista e profissional, constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Entretanto não há como se negar, ainda nos tempos atuais, a relutante manutenção de padrões baseados em ideologias excludentes e perversas, com viés patriarcalista retrógrado, como é o caso do sexismo, no ambiente laboral.

Convém dizer que os termos sexismo e machismo representam um conjunto de preconceitos e discriminações que se baseiam no sexo, orientação sexual e identidade de gênero. Ele impõe uma forma de preconceito relacionado a avaliações necessariamente negativas e atos discriminatórios, independentemente da qualidade e especialidade do trabalhador, em virtude do simples fato de a pessoa ser mulher ou possuir características divergentes do padrão heteronormativo, ou seja, ser uma pessoa LGBTIQ+.

O sexismo e o machismo existentes nas relações sociais se exprimem também numa rígida e infundada divisão social do trabalho, desprestigiando trabalhadores de sexo, orientação sexual e identidade de gênero diferentes do exigido como modelo heteronormativo.

Essa situação contamina as relações estabelecidas no âmbito da produção e da reprodução da vida material, ao difundir uma divisão e segregação de atribuições, tarefas e lugares sociais para pessoas consideradas dentro do padrão patriarcal ortodoxo e para os demais, considerados indivíduos inferiores.

O patriarcado se constitui como uma ideologia capaz de perpetuar um sistema de opressão e exploração de um modelo imposto de sexo, orientação sexual e identidade de gênero sobre posturas consideradas discordantes, reproduzindo-se nas classes sociais.

Conforma-se como um sistema sexual de poder, no qual o heterossexual masculino fundamentalista deve inquestionavelmente possuir superioridade e privilégios econômicos, sociais e políticos sobre as demais pessoas, em todas os ramos sociais, enveredando inclusive sobre a moral individual de cada um, e podendo usar da violência quando bem entender.

Vale ressaltar a quase total ausência de políticas públicas brasileiras voltadas à diminuição da contundente desigualdade laboral imposta às pessoas consideradas diversidade sexual e gênero. No que diz respeito às mulheres, as estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgadas em junho de 2018, produziram indicadores sociais

que mostram visíveis as disparidades existentes entre homens e mulheres em suas distintas dimensões de análise, notadamente no exercício de direitos a equalização de oportunidades.

Em relação à população LGBTIQ+, a invisibilidade e o desprestígio é tão intenso, que não há nem ao menos intenção concreta de futura coleta de dados e produção de conhecimento sobre a realidade da diversidade sexual e de gênero no meio laboral e profissional brasileiro.

Destaque-se que para a tal conclusão, inseriu-se no sistema de busca do site do IBGE (<https://www.ibge.gov.br/>) as palavras-chave: “queer”, “orientação sexual”, “identidade de gênero”, “transexual”, “transexuais”, “homossexual”, “homossexuais”, não se obtendo nenhum resultado satisfatório sobre estudos concretos acerca da situação ora debatida.

Pelo contrário, o IBGE, ao apresentar resultados de consulta pública que discute o Censo 2020, informa que “outras sugestões que também partiram da sociedade, como a inclusão de perguntas sobre identidade de gênero e violência doméstica, não se enquadram nos critérios utilizados em um censo demográfico”. Ou seja, verifica um retrocesso nas questões LGBTIQ+ por parte de algumas instituições públicas que deveriam sim fomentar mecanismos de inclusão social.

Ensina Sigmund Bauman que ciência e arte se complementam, suplementam e são reciprocamente enriquecedoras (BAUMAN, 2015). Partindo dessa ideia, nada melhor trazer à baila as profundas reflexões oportunamente dispostas no Poema Preconceito, de autoria de Rodolfo Pamplona Filho: Sou baiano, / Negro, / Pobre / E Gay / Sou cigano / Feio, / Baixo e / Chinês / Nordestino ou / Argentino / Mendigo ou / Indigente / Idoso ou / Menor Carente / Deficiente ou / Impotente / Crente ou / Ateu / Árabe ou / Judeu / Umbandista ou / Adventista / Testemunha ou / Kardecista / Migrante ou / Imigrante / Presidiário ou / Proletário / Refugiado ou / Desabrigado / Bêbado ou / Drogado / Alcoólatra ou / Viciado / Desempregado ou / Condenado / Sou muito mais que tudo isso... / Se, não na carne, no espírito / de solidariedade com aquele / que sofre, chora e morre / não pelo que faz ou fez, / mas pelo sentimento incontrolável / de quem não compreende... / Nem faz qualquer esforço para isso... / É preciso sentir na pele, / por vezes, literalmente, / para dimensionar a loucura / de julgar o outro / sem um dado objetivo / que justifique esta postura. / Não é fácil matar / um leão por dia / e ser excluído pelo / grau de melanina / OU por quem você suspira / OU pela sua conta bancária / OU pela sua luta diária / OU de onde vai ou vem / OU de quem você crê no além... / Esqueça-me por um dia / ou – melhor! – definitivamente, / pois o meu maior defeito / é parecer diferente / aos olhos de quem esqueceu / qual é o sentido de ser gente...

Mesmo com toda as dificuldades, precisa-se denunciar as injustiças no âmbito trabalhista no que se refere a preconceitos aos LGBTIQ+, buscar organização social, promover questionamentos junto às autoridades competentes, acionar o Poder Judiciário. E a jurisprudência também é uma importante ferramenta de propiciar a superação das desigualdades enfrentadas pela diversidade sexual e gênero, em termos de relações de trabalho e emprego. Necessário se faz a produção de provas, por exemplo, por meio do ato de salvar conversas preconceituosas publicadas em redes sociais, gravação de áudio, dentre outros. Isso tem razão de ser, uma vez que a questão da sexualidade tem apresentado reflexos no mundo do trabalho, em virtude principalmente de questões envolvendo o sexismo e o machismo.

Casos concretos revelam violação a questões de sexo, orientação sexual e identidade de gênero de trabalhadores. Tais violações devem ser expostas, a fim de que sejam combatidas e a discriminação e a violência laboral enfraqueça e dê lugar a um processo cada vez mais igualitário de progresso profissional.

Em acréscimo, a busca da organização social pode se dar através da sororidade, ferramenta utilizada pelas mulheres enquanto grupo que almeja coletivamente o fortalecimento da cidadania. O processo de conscientização da sororidade é importante na medida em que se torna um esforço pessoal e coletivo de desconstruir a mentalidade e a cultura binária e sexista. Dar-se ao se procurar formas de solidariedade entre os próprios LGBTIQ+, na medida em que uns ajudam os outros, ofertando uns aos outros as oportunidades de trabalho por ventura surgidas e fortalecendo entre si o intento de crescimento profissional em grupo.

## **5 A COMPREENSÃO DA JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA E DO PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA ACERCA DA SITUAÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO AOS LGBTIQ+ NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Agora faz-se abordagem de decisões emanadas do Poder Judiciário, cujo enfoque é a afirmação dos direitos trabalhistas das pessoas consideradas diversidade sexual e de gênero. E não se poderia iniciar de outra forma, senão com a compreensão do Supremo Tribunal Federal (STF) quanto aos direitos fundamentais relacionados ao sexo, à orientação sexual e à identidade de gênero.

O Supremo Tribunal Federal, em sua decisão conjunta nas ADPF n. 132-RJ/ADI n. 4.277-DF, dispôs que o sexo das pessoas, salvo disposição constitucional expressa ou implícita em sentido contrário, jamais deverá se prestar como fator de desigualação jurídica. Isso se deve ao fato de que a Constituição Federal proíbe o preconceito, como se observa do inciso IV do art. 3º, por colidir frontalmente com o objetivo constitucional de “promover o bem de todos”. O STF interpretou que a ausência de detalhamento normativo por parte da Carta Magna a respeito do concreto uso do sexo dos indivíduos deve ser entendido como norma geral negativa, ou seja, o que não estiver juridicamente proibido, ou obrigado, está juridicamente permitido.

Disse mais ainda o STF que o reconhecimento do direito à preferência sexual emana diretamente do princípio da dignidade da pessoa humana, como direito à autoestima no mais elevado ponto da consciência do indivíduo, direito à busca da felicidade. Determinou, naquele momento, por unanimidade, a proibição de qualquer forma de discriminação por sexo, orientação sexual e também por identidade de gênero.

Portanto, o prefalado entendimento do Supremo Tribunal Federal deve embasar toda a jurisprudência pátria produzida pelos mais diversos Órgãos Jurisdicionais, dentro os quais a relevante Justiça do Trabalho.

Por oportuno, a mencionada decisão do STF e as jurisprudências produzidas pelos Juízes e Tribunais Trabalhistas têm se direcionado à afirmação dos direitos da população LGBTIQ+. Essa postura tem sentido de ser em virtude da existência, ainda nos tempos atuais, do sexismo nas relações de trabalho. A cultura patriarcal e machista impõe à mulher, ao homossexual, ao transgênero e ao queer, discriminação no mercado de trabalho e emprego, em todos os níveis e modalidades, dentre outras inúmeras formas de preconceito e marginalização.

É essencial para o assunto proposto, a Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho – TST, que se encaminha na direção de enquadrar como grave e estigmatizante o preconceito, agindo para invalidar ato irregular de despedida. Diz a Súmula em questão que “presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego”.

Percebe-se que não se trata de um ato de estabilidade, mas sim de um abuso de direito e que nessa situação geraria uma reintegração como forma de desfazer ato ilícito. Nota-se,

portanto, que a visão do TST se estrutura no sentido de rechaçar o preconceito e a discriminação no ambiente do trabalho.

Adentrando ao tema, o Tribunal Superior do Trabalho manteve acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região – Pernambuco, que impôs à empregadora multa em virtude de assédio moral à sua empregada. Segundo o TST, a obreira era alvo de humilhação, perseguição e constrangimento dentro da empresa reclamada. Ressalta-se que a obreira nunca escondeu dos seus colegas de trabalho sua orientação sexual, no entanto, foi severamente, constrangida por parte de funcionários, visto que eles a chamavam de "Maria João", bem como, a excluía do rol de convívio dos demais funcionários.

Revela notar que dentro da reclamada existia um espaço comum para todos funcionários, para que esses fizessem suas refeições, no entanto, a autora não podia se misturar com os demais funcionários, bem como, seus pertences eram separados como se a mesma tivesse uma doença contagiosa.

No mesmo diapasão, a autora era chamada à atenção pelo simples fato de não usar maquiagem, conforme a empresa desejasse, ou mesmo por não pentear os cabelos da forma que a empresa achava correto, ou até por comparecer a empresa com uma roupa pessoal, pois, a mesma trocava o fardamento na empresa.

Apontou o TST, recentemente, em março deste ano, que a atitude dos funcionários da empresa demandada causou profundo abalo psicológico na demandante, visto que a mesma se sentia excluída, posto que era tratada como se fosse portadora de uma doença contagiosa, ao ponto de contaminar seus colegas de trabalho. (Ag-AIRR - 1245-93.2014.5.06.0121, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 13/03/2019, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/03/2019).

Outro caso que chegou ao TST e cuja decisão do Tribunal Regional foi mantida, tratou-se de situação em que se pontua não ser típico assédio moral praticado no ambiente laboral pelo empregador ou superior hierárquico que ali o represente, mas sim de ofensas dirigidas à obreira por um colega de trabalho.

A reprovável atitude do referido funcionário se davam no ambiente de trabalho e mais além, com desentendimentos e ofensas também veiculados no Facebook. Foi percebido que referido colega agressor possuía algum tipo de preconceito quanto à orientação sexual da reclamante, a chamando, a vista disso, de "travesti" e "traveco". Ou seja, em decorrência de sua identidade de gênero/orientação sexual a reclamante passou a ser objeto de chacotas ou ofensas, perpetradas pelo funcionário, dentro do local de trabalho.

Consignou o TST que a responsabilidade civil, neste caso, é objetiva, pois o empregador responde pelos atos dos empregados no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele. Trata-se de responsabilidade *sui generis*, uma vez que não há que se comprovar a culpa (em sentido *lato*) do empregador, mas sim a do empregado ofensor, o que ficou devidamente configurada. (ED-AIRR - 11642-96.2014.5.15.0046, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 28/06/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/07/2017)

## **6 OS AVANÇOS ALBERGADOS PELO PROJETO DE ESTATUTO DA DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO PARA LGBTIQ+ NO QUE SE REFERE A DIREITOS NA SEARA DO TRABALHO E EMPREGO.**

O Projeto de Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero (PLS 134/2018 – PEDSG), em tramitação no Senado Federal, teve sua idealização encampada pelas Comissões da Diversidade Sexual e Gênero da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), pela Comissão de Direito Homoafetivo do Instituto Brasileiro de Direito de Família (IBDFAM) e pelos movimentos sociais, bem como tendo à frente o entusiasmo de Maria Berenice Dias, desembargadora aposentada e advogada militante em Direito Homoafetivo. O projeto foi apresentado por iniciativa popular, com mais de 100 mil assinaturas, ao Senado Federal.

Em seu texto, o PEDSG destaca sua compreensão do que seja discriminação contra a população LGBTIQ+. Consta nesse documento que deve ser entendido por discriminação por sexo, orientação sexual e identidade de gênero, todo e qualquer ato que estabeleça distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha por objetivo anular ou limitar direitos e prerrogativas garantidas aos demais cidadãos (art. 10, inc. I).

O PEDSG reservou um capítulo completo ao Direito do Trabalho no que se refere aos LGBTIQ+. Trata-se do capítulo XI. Desta forma, visa assegurar o acesso ao mercado de trabalho a todos, independentemente da orientação sexual ou identidade de gênero (art. 63). Destaca que, na seleção para o ingresso no serviço público ou privado, não é admitida a eliminação ou a imposição de qualquer distinção ao candidato, com face de sua orientação sexual ou identidade de gênero (art. 64). Além mais, propõe que seja vedado proibir, restringir ou dificultar a promoção no serviço privado ou público, em razão da orientação sexual ou identidade de gênero do profissional (art. 65).

Dito projeto de lei articula no sentido de que seja proibido demitir empregado, em decorrência de discriminação direta ou indireta, em razão da sua orientação sexual ou

identidade de gênero (art. 66). Apresenta como prática discriminatória estabelecer ou manter diferenças salariais entre empregados que exerçam as mesmas funções em decorrência de sua orientação sexual ou identidade de gênero (art. 67).

Em termos de políticas públicas, o PEDSG manifesta-se de modo que o poder público adote programas de formação profissional, de emprego e geração de renda voltadas a lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e intersexuais, para assegurar a igualdade de oportunidades na inserção no mercado de trabalho (art. 68). Em complemento, prevê que a administração pública e a iniciativa privada devem promover campanhas com o objetivo de elevar a qualificação profissional dos servidores e empregados lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e intersexuais (art. 71).

Assegura aos transgêneros e intersexuais, o registro do nome social na Carteira de Trabalho e nos assentamentos funcionais, devendo serem assim identificados no ambiente de trabalho (art. 69). Mostra-se a favor de que a administração pública assegure igualdade de oportunidades no mercado de trabalho a transgêneros e intersexuais, mediante cotas, atentando ao princípio da proporcionalidade (art. 70, *caput*). Mais ainda, vislumbra que sejam criados mecanismos de incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas (art. 70, parágrafo único).

Figura, ainda, no PEDSG, no capítulo referente a crimes, o crime de discriminação no mercado de trabalho. Portanto, deixar de contratar alguém ou dificultar a sua contratação ou promoção, quando atendidas as qualificações exigidas para o cargo ou função, motivado por preconceito em razão de sexo, gênero, orientação sexual ou identidade de gênero, é punido com pena de reclusão de 1 (um) a 3 (três) anos (art. 99). A pena é aumentada de um terço se a discriminação se dá no acesso a cargos, funções e contratos da administração pública (art. 99, § 1º). Nas mesmas penas incorre quem, durante o contrato de trabalho ou relação funcional, discrimina alguém motivado por preconceito em razão de sexo, gênero, orientação sexual ou identidade de gênero (art. 99, § 2º).

## **7 CONCLUSÃO**

Indubitavelmente, a presente abordagem sobre as condições a que estão submetidas as pessoas consideradas diversidade sexual e de gênero no ambiente de trabalho é uma forma de retirar da invisibilidade social o tratamento aviltante relegado a essa dita parcela marginalizada da população brasileira. Esse trabalho promove o questionamento sobre a

existência ainda hoje de uma estrutura trabalhista sexista e machista que impede o acesso e desenvolvimento de pessoas LGBTQ+ ao trabalho e emprego. E o questionamento sobre a realidade vivida é a primeira atitude no processo de desconstrução de barreiras perversas à inclusão de grupos sexuais discriminados, aos meios econômicos de progresso humano.

Foi observado que a atuação da diversidade sexual e de gênero no mundo do trabalho, do emprego e na vida profissional é dificultada e muitas vezes impedida pelos arquétipos utilizados por ideologia ortodoxa que mantém o monopólio do desenvolvimento laboral e a exclusão proposição dos LGBTQ+, modelo considerado desviado do conceito heteronormativo fundamentalista.

O problema da discriminação por motivo de sexo, orientação sexual e identidade de gênero no trabalho é algo corriqueiro que se manifesta nas mais variadas vertentes. Quem está enquadrado dentro do esteriótipo heteronormativo consegue emprego, alcança as melhores posições profissionais, e recebe maiores salários, ainda que exerça a mesma função de um LGBTQ+. Mais, ainda, constata-se atitudes discriminatórias relacionadas à homofobia nas relações trabalhistas. Ou seja, tem-se uma postura discriminatória calcada no sexismo, no machismo e no modelo patriarcal que ainda infelizmente é recorrente no modelo atual de trabalho e emprego, quer sobre o viés de estrutura quer seja como discurso reprodutor de injustiças.

Embora o cenário seja de negação e exclusão dos LGBTQ+, iniciativas de promoção e igualdade nas relações trabalhistas devem ser sugeridas reiteradamente, a fim de um amadurecimento e conscientização sobre a necessidade de implantação de programas de responsabilidade social e empresarial. Imprescindível mencionar que a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho se mostram na direção da proteção de direitos LGBTQ+.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) também propugna pela erradicação de qualquer forma de discriminação à diversidade sexual e de gênero no mundo, promovendo a noção de que o trabalho decente é fundamental e deve ser baseado em condições de liberdade, equidade e segurança, com o fito de proporcionar a cada um uma vida digna.

É preciso, então, combater o sexismo e a discriminação por meio de ações efetivas no âmbito das relações laborais. E o Poder Judiciário, por meio do Supremo Tribunal Federal, do Superior Tribunal de Justiça, e de seu braço trabalhista, tem atuado fortemente na proteção da trabalhadora lésbica, queer, gay e transgênero.

A Justiça do Trabalho tem se mostrado sensível à causa homoafetiva e reiteradamente mudado a perspectiva cruel da estrutura laboral sexista e machista, ao produzir jurisprudência calcada na afirmação de garantias e direitos LGBTIQ+. Espera-se que o acúmulo desses entendimentos, dentro em breve, se concretizem definitivamente e moldem uma larga legislação protetiva e consciência social e empresarial, que dará lugar a um modelo laboral mais igualitário e acolhedor.

Percebeu-se também, dentro do contexto legislativo, a importância do Projeto de Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero (PLS 134/2018 – PEDSG), em tramitação no Senado Federal, que reserva todo um capítulo ao Direito do Trabalho no que se refere aos LGBTIQ+. Quando de sua aprovação, nos termos em que proposto, será um marco no sistema jurídico brasileiro, com relevância mundial, no que se refere ao acesso ao mercado de trabalho a todos, independentemente de sexo, orientação sexual ou identidade de gênero.

## REFERÊNCIAS

BAUMAN, Sigmunt. **Para que serve a sociologia?**: diálogos com Michel Hviid Jacobsen e Keith Tester. Tradução: Carlos Alberto Medeiros. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2015.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de lei do senado n. 134, de 2018**. Institui o estatuto da diversidade sexual e de gênero. Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7651070&ts=1545410725371&disposition=inline>> Acesso em: 20 março 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal - STF. **Arguição de descumprimento de preceito fundamental 132 rio de janeiro**. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=628633>> Acesso em: 20 março 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **Processo: AIRR - 1245-93.2014.5.06.0121**. Disponível em: <[http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiro\\_Teor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=Ag-AIRR%20-%201245-93.2014.5.06.0121&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAQDSAAJ&dataPublicacao=15/03/2019&localPublicacao=DEJT&query=orienta%E7%E3o%20and%20sexual](http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiro_Teor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=Ag-AIRR%20-%201245-93.2014.5.06.0121&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAQDSAAJ&dataPublicacao=15/03/2019&localPublicacao=DEJT&query=orienta%E7%E3o%20and%20sexual)> Acesso em: 19 mar 2019.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **opinión consultiva oc-24/17, de 24 de noviembre de 2017**. Solicitada por La República de Costa Rica. Disponível em: <[www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_24\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf)> Acesso em 19 mar 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed., rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DIAS, Maria Berenice Dias (coord.). **Diversidade sexual e de direito homoafetivo**. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

DIAS, Maria Berenice (coord.). BARRETTO, Fernanda Carvalho Leão (org.). **Intersexo: aspectos: jurídicos, internacionais, trabalhistas, registrares, médicos, psicológicos, sociais, culturais**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

DIAS, Maria Berenice Dias. **Manual de direito das famílias**. 12. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Ibge**: instituto brasileiro de geografia e estatística. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/>> Acesso em: 20 março 2019.

\_\_\_\_\_. **Transparência**: IBGE apresenta resultados de consulta pública e discute Censo 2020 com sociedade. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23095-ibge-apresenta-resultados-de-consulta-publica-e-discute-censo-2020-com-sociedade>> Acesso em: 20 mar 2019.

JUSPODIVM. **Vade Mecum Juspodivm**. Salvador: Juspodivm, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

OLIVEIRA, Marcos Heleno Lopes. A constitucionalidade do casamento homoafetivo. *In*: VANDERLEY, Luciano Gonzaga (org.). **Direito público**: estudos temáticos. Fortaleza: Premium, 2015. cap. 10, p. 344-408.

OLIVEIRA, Regis Fernandes de. **Homossexualidade**: uma visão mitológica, religiosa, filosófica e jurídica. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS - OEA. **Convenção (111)**: Sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão. Disponível em: <[https://www.oas.org/dil/port/1958%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20a%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20em%20Mat%C3%A9ria%20de%20Emprego%20e%20Profiss%C3%A3o%20\(Conven%C3%A7%C3%A3o%20OIT%20%20%20n%20%20C2%BA%20111\).pdf](https://www.oas.org/dil/port/1958%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20a%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20em%20Mat%C3%A9ria%20de%20Emprego%20e%20Profiss%C3%A3o%20(Conven%C3%A7%C3%A3o%20OIT%20%20%20n%20%20C2%BA%20111).pdf)> Acesso em: 20 mar. 2019.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Preconceito**. Disponível em: <<http://rodolfopamplonafilho.blogspot.com/2010/10/preconceito.html>> Acesso em: 20 mar. 2019.

VECCHIATTI, Paulo Roberto Iotti. **Manual da homoafetividade:** da possibilidade jurídica do casamento civil, da união estável e da adoção por casais homoafetivos. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012.