

COTA X INCLUSÃO: LGBTQ+ NO MERCADO DE TRABALHO

SHARE X INCLUSION: LGBTQ+ IN THE LABOR MARKET

Luana Emanuele Daniel de Souza¹

RESUMO

O artigo tem por finalidade o estudo da população LGBTQ+ no mercado de trabalho para entender se este grupo está inserido dentro de um ambiente de trabalho equilibrado, quais as violações aos Direitos LGBTQ+ e Direitos Humanos, e desafios enfrentados por este grupo de trabalhadores. Além de legislação nacional e internacional, embasou-se em decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho brasileiros e entrevistas com empregados LGBTQ+.

Palavras-chave: População LGBTQ+. Mercado de Trabalho. Ambiente de Trabalho. Violações. Direitos LGBTQ+.

ABSTRACT

The article aims to study the LGBTQ+ population in the Labor Market to understand if this group is inserted in a balanced work environment, what are the violations of LGBTQ+ Rights and Human Rights, and challenges faced by this group of workers. In addition to national and international legislation, it was based on decisions of the Brazilian Regional Labor Courts and interviews with LGBTQ+ employees.

Key words: LGBTQ+ Population. Labor Market. Desktop. Work Environment. LGBTQ+ Rights.

INTRODUÇÃO

O preconceito e a exclusão de grupos denominados minorias é algo presente e gritante na sociedade brasileira atual, e vem sendo desconstruído a passos lentos diante da luta diária das pessoas pertencentes a estes grupos.

Cabe esclarecer que minoria não está aqui no sentido quantitativo da palavra, mas sim no sentido de que estes cidadãos necessitam de muito mais esforço e embates para que seus direitos possam ser minimamente respeitados e garantidos, tanto pelo Estado quanto pela sociedade.

Estes indivíduos, embora possuam a igualdade formal, expressa no *caput* do artigo 5º da Constituição Federal (CF) de 1988, que diz que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]”, na prática, acabam não experimentando a igualdade material, que de fato é o respeito e a efetivação do tratamento igual independentemente de suas diferenças.

Portanto, a igualdade formal e material são institutos totalmente distintos. A igualdade formal garante apenas o tratamento igualitário dos membros da sociedade perante a lei, porém,

¹ Luana Emanuele Daniel de Souza: Bacharela em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas). Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho pelo Centro Universitário Dom Bosco. Pós-Graduada em Direito Homoafetivo e Identidade de Gênero pela Universidade Santa Cecília.

a igualdade real no tratamento dessas pessoas dentro do meio em que existem e convivem advém da igualdade material, e é esta que sofre as mais diversas violações.

Diante disso, o recorte do presente estudo será a população LGBTQ+² no âmbito do ambiente de trabalho, visto que o direito ao trabalho digno é um direito fundamental assegurado no supracitado artigo 5º, XIII da CF, ao positivar que desde que atendidos os requisitos formais de qualificações e habilitações profissionais, é livre o exercício de qualquer ofício, sem discriminação por raça, gênero, etnia ou orientação sexual. Porém, o que acontece de fato na sociedade não é o que está descrito na lei.

A população LGBTQ+ sofre agressões físicas ou psicológicas desde o seu nascimento. Conforme debatido no artigo “Abandono Afetivo de Crianças e Adolescente LGBTQ+ e a Responsabilidade Civil Familiar”³, essas minorias começam a vida em sociedade com inúmeras desvantagens, dentre elas a expulsão e exclusão do convívio de seu próprio núcleo familiar simplesmente pelo fato de que não se encaixam no que é considerado “normal”, ou seja, não se alinham aos padrões heteronormativos impostos pelo meio social.

Com isto, essas pessoas sofrem danos muitas vezes irreparáveis, que podem ser físicos e psicológicos, ao ponto de ter seus planos e sonhos frustrados, o chamado dano ao projeto de vida.

Como esperar que alguém que foi abandonado por sua própria família consiga exercer o labor plenamente? O que as empresas podem fazer para amenizar essa desvantagem e incluir estes trabalhadores no mercado de trabalho? Quais medidas podem ser adotadas com base na legislação nacional e internacional para a garantia de um meio ambiente do trabalho equilibrado?

O presente estudo buscou compreender, analisar e repensar o ambiente de trabalho para a população LGBTQ+ tanto pela ótica jurídica, como também pela ótica social dada a sensibilidade do tema aqui tratado.

A proteção contra a discriminação no ambiente laboral pode ser encontrada no ordenamento pátrio, mais precisamente na Constituição Federal nos artigos 3º, IV, 5º, XLI, 6º e 225, *caput*. Ainda, mesmo que não possua caráter legal, o Ministério Público elaborou uma cartilha sobre Igualdade de Direitos para LGBTI+. No Direito Internacional tem-se 31 Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), os Princípios de Yogyakarta em seu Princípio 12 traz a “negação a oportunidade de emprego”, Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), promulgada pelo Decreto n. 62.150/68 e o Manual de Promoção dos Direitos Humanos de Pessoas LGBT no Mundo do Trabalho.

Para desenvolvimento do presente trabalho, utilizou-se como métodos qualitativos, para uma compreensão do cenário brasileiro, duas pesquisas, sendo a primeira com dez mil brasileiros, realizada pelo coletivo Vote LGBT e por pesquisadores da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), divulgada em 27/05/2020, e a segunda, elaborada pela rede social profissional LinkedIn na campanha intitulada “#ProudAtWork”, com a participação de mais de mil usuários da plataforma, entre eles pessoas LGBTQ+ e heterossexuais.

Como método quantitativo, foi realizada uma pesquisa jurisprudencial nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) da 2ª e 15ª Região de processos envolvendo discriminação no

² Lésbicas Gays Bissexuais Transexuais Queer e o símbolo mais representa as sexualidades não englobadas pela sigla.

³ SOUZA, L. E. D.; PERUZZO, P. P. . **Abandono Afetivo de Crianças e Adolescentes LGBTQ+ e Responsabilidade Civil Familiar**. Sexualidade & Política: Revista Brasileira de Políticas Públicas LGBTI, v. 1, p. 499-534, 2020.

ambiente de trabalho em razão da sexualidade do obreiro, sendo no TRT 15ª Região as decisões do ano de 2020, e no TRT da 2ª Região as decisões de 01 de março à 28 de março de 2021, com as palavras-chave “orientação sexual”, perfazendo um total de 15 (quinze) decisões.

Dentre as decisões analisadas, 8 (oito) mantiveram a condenação ou reformaram a sentença para condenar o empregador ao pagamento de indenização por danos morais decorrente de discriminação pela orientação sexual do obreiro, das quais 7 (sete) do TRT da 15ª Região e apenas 1 (uma) do TRT da 2ª Região.

Por fim, para o desenvolvimento deste trabalho, o tema foi percorrido em três capítulos que trataram, respectivamente, sobre a responsabilidade civil no âmbito trabalhista, com o intuito de esclarecer a aplicação do instituto e suas implicações na Justiça do Trabalho; a diferenciação entre quota e inclusão, pois é notória a confusão entre os termos dentro das empresas; e o estudo do mercado de trabalho por meio de pesquisas e decisões judiciais, bem como a legislação trabalhista nacional e internacional, mesclando, destarte, sociedade e direito. Concluiu-se pela possibilidade de implementação de políticas internas na estrutura organizacional da empresa no sentido de maior proteção e acolhimento de funcionários LGBTQ+ baseada não só na legislação, como também em orientações desenvolvidas por órgãos como a Organização das Nações Unidas (ONU) e Organização Internacional do Trabalho (OIT).

1. RESPONSABILIDADE CIVIL NO DIREITO DO TRABALHO

Consoante dito anteriormente, o foco do presente estudo são violações e discriminações no ambiente laboral, cometidas contra a população LGBTQ+.

Assim como o ambiente familiar, social e acadêmico, o ambiente de trabalho nada mais é do que um reflexo dos valores e atitudes presentes na sociedade brasileira como um todo, que pode ser compreendida como uma premissa maior, e seus fragmentos sociais subdivididos em núcleos menores, que podem ser entendidos como uma premissa menor, onde os indivíduos participantes de cada ambiente reproduzem o modo de agir e de pensar observados na sociedade.

Nesta esteira, alunos do programa de pós-graduação da Universidade de Fortaleza publicaram um artigo no qual afirmam que “os ambientes de trabalho, enquanto organizações sociais, reproduzem condições e relações de trabalho marcadas por situações de preconceito e discriminação, tais como as existentes na sociedade de um modo geral”⁴. Conceituam, ainda, o que é entendido como preconceito na psicologia, que seria uma atitude hostil contra um indivíduo simplesmente por ele se diferenciar dos padrões socialmente aceitos pela sociedade.

Diante disso, é possível concluir que esses atos ofensivos reiteradamente reproduzidos contra pessoas LGBTQ+ causam danos a psique do indivíduo, danos estes que irão se perdurar pelo tempo e afetarão a vítima durante toda a sua vida.

Para a defesa dos direitos alheios contra violações de terceiros, o Direito Civil Brasileiro criou a chamada Responsabilidade Civil Subjetiva, inserida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo legislador trabalhista com o advento da Lei 13.467 de 2017, nos artigos 223-C e 223-D.

A Responsabilidade Civil Subjetiva, em suma, é o dever de reparar um dano causado a outrem, ainda que sem a intenção de fazê-lo. Para sua existência, são necessários que estejam presentes quatro pressupostos: o ato ilícito, o dolo ou a culpa *stricto sensu*, o dano e o nexo causal.

⁴ MAIA, L.M., et al. **Minorias no contexto de trabalho: uma análise das representações sociais de estudantes universitários**. Revista de Psicologia e Saber Social. P. 223-242, 2017. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/psi-sabersocial/article/download/33627/23869>. Acesso em: 08 fev. 2021.

Pela ordem, o ato ilícito é a conduta humana, comissiva ou omissiva, contrária a lei ou cláusula contratual e voluntária, o agente precisa ter o domínio ou controle do que está fazendo. No âmbito trabalhista, a empresa é responsável pelos atos de seus empregados e prepostos, portanto, as ações deles são equiparadas as ações da própria empresa.

O dolo ou a culpa *stricto sensu*, dizem respeito ao *animus* do agente. No dolo, o ofensor tem o desejo de causar o dano através de sua conduta. Já na culpa, o agente não tem a intenção de praticar o ato, mas acaba por praticá-lo, por meio da negligência, quando deixa de fazer algo que poderia evitar o dano, da imprudência, caso em que age com a falta de zelo necessária, ou por meio da imperícia, quando sua conduta é realizada sem a técnica necessária.

O dano, nos ensinamento do doutrinador Flávio Tartuce (2015, p. 396), são os prejuízos causados a outrem por conta da conduta do agente. Dentro desse requisito subsistem quatro requisitos. O primeiro é a violação do bem jurídico tutelado, podendo ser patrimonial ou extrapatrimonial. É imprescindível que o dano seja concreto, possível de comprovação, pois o direito não pode exigir a reparação de um prejuízo hipotético ou abstrato, havendo aqui a separação entre o mundo do dever ser e o do ser. Ademais, o dano deve subsistir no momento em que é exigido em juízo porque em caso contrário, compreende-se como um mero aborrecimento. Por fim, o dano deve ser direto e imediato, ou seja, fere diretamente a pessoa da vítima.

Ainda, preleciona Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2018, p. 151), que o dano moral trabalhista é todo aquele decorrente da relação de trabalho, envolvendo, destarte, o empregado e o empregador, podendo ambos figurar como vítima de dano, em razão do teor do artigo 223-D da CLT, que versa sobre os danos causados a pessoa jurídica.

Mister a aplicação e interpretação conjunta entre dano moral na visão clássica da doutrina com o dano ao projeto de vida⁵, aplicado pela primeira vez em 2017 pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no Caso *Loaysa Tamayo x Peru*, julgado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) em 17 de setembro de 1997⁶, pois o abalo no ambiente de trabalho causa não apenas profundo abalo moral na vítima, como também a frustra de realizar e conquistar seus objetivos, tendo em vista impedir seu desenvolvimento intelectual, profissional e social.

O dano ao projeto de vida é diferenciado do dano moral pela jurisprudência internacional, por conta da intensidade do abalo experimentado pela vítima. Enquanto o dano moral, embora abale os sentimentos da vítima, não o acompanhará pelo resto de sua vida e não o impedirá de realizar seus desejos pessoais, sonhos, desenvolvimento pessoal e profissional.

Já o dano ao projeto de vida se mostra tão intenso, que é capaz de perdurar ao longo da vida do indivíduo e alterar suas condições ordinárias para o pleno desenvolvimento e realizações pessoais, visto que a pessoa precisará superar obstáculos antes inexistentes, como doenças psicológicas, inseguranças no exercício profissional, medo de estar no ambiente laboral, entre outros.

O nexos causal nada mais é do que o vínculo de causa e efeito entre a conduta e o dano. É o liame subjetivo que permite concluir que o ato ilícito gerou uma ofensa ou prejuízo ao direito tutelado de outrem, devendo, portanto, o ofensor, reparar o dano causado.

⁵ ALMEIDA, Greicy Fraga. **Dano existencial ou dano ao projeto de vida?:** Orientador: Gilberto Schäfer. Disponível em: https://www.uniritter.edu.br/files/sepesq/arquivos_trabalhos/3612/662/752.pdf. Acesso em: 27 abril. 2021.

⁶ COSTA RICA. Corte Interamericana de Direitos Humanos. Sentença nº 2.2.2.7. *Loayza Tamayo x Peru*. São José, 17 de setembro de 1997. **Jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos**. São José, 17 set. 1997. Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/interamericano/2227caso.htm>. Acesso em: 30 abril. 2021.

Consoante supracitado, o legislador trabalhista positivou o instituto na CLT e, por intermédio da redação do artigo 223-C, tutelou os direitos da personalidade da pessoa física, entre eles o direito a sexualidade.

A jurista Maria Berenice Dias⁷ ensina que liberdade sexual ou sexualidade é um direito de primeira geração que contempla a livre orientação sexual, este entendido como um direito de segunda geração, em que a hipossuficiência não é identificada pelo aspecto econômico, mas pela exclusão social que ocorre com um determinado grupo, neste caso a minoria LGBTQ+.

O direito ao exercício livre de orientação sexual abrange os ambientes de trabalho, principalmente após a Reforma Trabalhista, pois, ao ser incorporado na legislação do trabalho, ilidiu quaisquer dúvidas sobre a temática.

O respeito a orientação sexual diversa da heterossexualidade é responsabilidade do empregador, seja em seu nome próprio ou na figura de seus prepostos. Todos os casos julgados pelos TRT's envolvem outros empregados das empresas, evidenciando por intermédio deles que as violações acontecem, agindo a empresa com omissão e negligência ao permitir que tais condutas ocorram em suas dependências.

Além disso, consoante debatido pela mestrandia da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Larissa Medeiros Rocha⁸, para que haja a manifestação da intolerância contra essas minorias, é desnecessária a existência de uma conduta comissiva, bastando a ausência de reconhecimento de sua identidade de gênero ou orientação sexual e de seus direitos, ainda que de maneira velada.

Como consequência desse ambiente de trabalho desequilibrado, ocorre o processo de invisibilização desses grupos, pois muitas vezes, para tentar proteger seu emprego, os trabalhadores LGBTQ+ escondem sua sexualidade e tentam se enquadrar nos padrões heteronormativos, perdendo assim sua identidade como tentativa de suprir a falta de um sistema de proteção, promoção e respeito a sua liberdade sexual dentro da empresa.

Portanto, sob todos os lados que se analise a situação, o empregador possui o dever de assegurar um ambiente de trabalho equilibrado e saudável, permitindo o desenvolvimento e crescimento de seus funcionários, não só profissionalmente, como pessoalmente, garantindo a inserção plena dessas minorias na sociedade, pois consoante dito anteriormente, o espaço laboral faz parte da sociedade.

A violação do dever jurídico supracitado caracteriza-se como um ato ilícito, causando danos ao empregado, limitando seu direito ao livre trabalho e ao exercício de sua liberdade sexual, gerando, por conseguinte, o direito do recebimento de indenização a título de danos morais, com o objetivo de educar a empresa para que promova e respeite os direitos de seus funcionários LGBTQ+ e também, repare os danos causados ao funcionário, visando amenizar o sofrimento experimentado em sua relação de emprego.

Para o arbitramento do *quantum* indenizatório, a fim de se evitar o enriquecimento ilícito de qualquer das partes envolvidas, é necessário que o Poder Judiciário observe o Princípio da Proporcionalidade e Razoabilidade. Este princípio foi estudado pelo Professor Lucas Catib De Laurentiis, em tese de Doutorado defendida na Universidade de São Paulo (USP)⁹, utilizando como base os ensinamentos do jurista alemão Robert Alexy.

⁷ DIAS, Maria Berenice. **Liberdade Sexual e Direitos Humanos**. 2001. Disponível em: [http://www.mariaberenice.com.br/manager/arq/\(cod2_650\)16__liberdade_sexual_e_direitos_humanos.pdf](http://www.mariaberenice.com.br/manager/arq/(cod2_650)16__liberdade_sexual_e_direitos_humanos.pdf). Acesso em: 25 mar. 2021.

⁸ ROCHA, Larissa Medeiros. **Trabalhadores LGBT e a Promoção do Meio Ambiente de Trabalho Equilibrado**. São Paulo, 2019.

⁹ DE LAURENTIIS, Lucas Catib. **A proporcionalidade no Direito Consitucional: origem, modelos e reconstrução dogmática**. São Paulo: Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2015. Pág. 110.

O Princípio da Proporcionalidade para ser aplicado, subdivide-se em outros três subprincípios: adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito. Analisar o caso concreto sob o óbice de cada um deles garante sua correta aplicação.

A adequação nada mais é do que averiguar se o meio utilizado atinge o fim pretendido. Ela é um instrumento de promoção e não de realização do bem jurídico tutelado, pois neste momento, já houve a violação ao direito de outrem. A indenização por danos morais deve possuir o condão de reparar os danos causados, porém, não necessariamente precisa ser paga de uma vez ou em pecúnia. Visto o abalo na psique do funcionário, a empresa poderia arcar com os custos de um tratamento psicológico, cursos de aprimoramento profissional, possibilitando a reinserção do empregado no mercado de trabalho da melhor maneira possível, restaurando assim, o *status quo ante* do indivíduo após sofrer atos de violência verbal ou física em razão de sua orientação sexual.

A necessidade busca resolver a antinomia entre dois direitos sem que um se sobreponha ao outro, tendo em vista que não existe hierarquia entre direitos fundamentais. Algumas vezes o ambiente de trabalho se mostra tão hostil ao ponto de não ser mais seguro para a saúde física ou mental do empregado, sendo, deste modo, o custeio de terapia ou cursos profissionalizantes, juntamente com um ajustamento de conduta do empregador para que situações como esta não voltem a ocorrer, a melhor forma de solucionar o conflito entre o direito ao livre exercício trabalho e livre iniciativa, que engloba o poder diretivo do empregador, com o direito a liberdade sexual do empregado.

Por fim, a proporcionalidade *stricto sensu* diz respeito a certeza de que o instrumento escolhido para restringir momentaneamente um direito fundamental de outrem é o bastante para justificar a restrição.

Por todo o exposto, é possível concluir que a implementação de políticas internas na empresa para acolhimento e segurança dos empregados LGBTQ+ mostra-se proporcional e adequada para o desenvolvimento de um meio ambiente de trabalho equilibrado.

Caso necessário, seja pela gravidade da violência contra este grupo ou pela reincidência da empresa ou seus prepostos na conduta ilícita, a indenização em pecúnia para custeio de tratamento psicológico e aprimoramento profissional sugerida é a melhor maneira para construção de um ambiente de trabalho equilibrado e saudável para empregado e empregador.

2. COTA E INCLUSÃO – QUAIS AS DIFERENÇAS?

Dentre as políticas internas das empresas e legislações infraconstitucionais, muito se fala em cotas para garantir o emprego para trabalhadores pertencentes a grupos discriminados pela sociedade, entretanto, pouco se observa acerca das condições em que estes funcionários irão desempenhar suas funções, o ambiente de trabalho em que estarão inseridos e as políticas que o empregador adotará para protegê-los, assegurando, deste modo, seu desenvolvimento pessoal e profissional.

É de suma importância, portanto, compreender o que é uma cota e o que é a inclusão do empregado que faz parte de determinada cota dentro da empresa.

Primeiramente, a definição da palavra cota, segundo o dicionário de língua portuguesa, é uma parcela de algo que compõe o todo. Já a inclusão significa a integração absoluta de pessoas que possuem necessidades especiais ou específicas em uma sociedade, por necessidades especiais infere-se não só a pessoa com deficiência, mas também todo e qualquer grupo social em posição de desvantagem perante a maioria social.

Semanticamente é possível perceber que, embora tratadas como sinônimos pelas empresas, ambas possuem significados diferentes, sendo a inclusão mais específica e adequada do que a cota quando se visa proteger e assegurar direitos de uma minoria. É a inclusão que deve ser observada, não apenas cotas, pois estas são somente um número, enquanto àquela é a garantia da igualdade para os trabalhadores.

A cota possui uma ligação direta com a igualdade formal, pois ela é regulamentada na legislação infraconstitucional nas leis 8.213 de 1991 e 12.288 de 2010, sendo, respectivamente, lei sobre cotas para pessoas com deficiência e cotas raciais no mercado de trabalho.

Com relação a pessoa com deficiência, o artigo 93 da lei 8.213/91 estabelece o percentual de vagas dentro de uma empresa, destinadas ao empregado deficiente. Já a lei 12.288/10 traz diversos incentivos para o empregador que oferecer políticas empresariais objetivando a diversidade étnico-racial em seu quadro de funcionários.

Já para a população LGBTQ+, a igualdade formal ainda é pouco assegurada pelo ordenamento jurídico nacional, sendo a maioria das mudanças legislativas realizadas por meio de decisões do Supremo Tribunal Federal (STF), por meio do controle de constitucionalidade, como, por exemplo, o reconhecimento da união homoafetiva, conquistada em 2012, a criminalização da homofobia e transfobia em 2019 e o direito e a permissão da alteração do nome civil para pessoas transexuais por intermédio do Provimento n.º 73 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em 2018.

Ora, todas as conquistas acima são de menos de uma década, o que no direito é considerado extremamente recente. Contudo, nenhuma dessas alterações na lei foi feita por meio do Poder Legislativo, mas sim, pelo ativismo judicial do Poder Judiciário ao conceder interpretações diferentes a dispositivos de lei vigentes a fim de sanar omissões do legislador.

Felizmente, para existir a igualdade material na sociedade, não é necessário que vigore uma norma ou a igualdade formal, sendo possível assegurá-la por meio de políticas públicas seja do Estado ou da iniciativa privada.

As empresas muitas vezes podem tentar justificar a falta de políticas inclusivas sob o argumento de falta de orçamento ou conhecimento para implementá-las, porém, concretizar o acolhimento de seus funcionários LGBTQ+ é muito mais simples do que pode parecer. Empresas como a Ambev, o Itaú e a Ford¹⁰ realizam a inclusão de seus empregados homossexuais através de comitês de diversidade, campanhas beneficiárias e grupos de apoio para compartilhamento de experiências e denúncias de discriminação sofridas por seus trabalhadores no ambiente laboral.

Muitos dos profissionais LGBTQ+ se veem obrigados a permanecer “dentro do armário”, escondendo parte de si mesmos e de quem são, por medo de sofrerem perseguições ou dispensas discriminatórias em seu trabalho. O desgaste experimentado por estes empregados causa um profundo sofrimento e acabam por afetar não só seu desenvolvimento profissional, como também sua vida pessoal. Um simples ambiente acolhedor, que permita ao obreiro ser quem é sem ser julgado por isto, é uma das maiores políticas que o empregador pode concretizar dentro de sua empresa.

Resta claro de que a inclusão pode ser garantida por todo e qualquer empregador, desde que haja o desejo de mudança e de empatia para melhorar seu ambiente de trabalho e assim, contribuir para um mercado de trabalho inclusivo e protetivo para essas minorias.

¹⁰ LIMA, Luís. **10 empresas que fazem diferença e a lição de casa para a inclusão de LGBTs**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/2020/06/22/10-empresas-que-fazem-diferenca-e-a-licao-de-casa-para-a-inclusao-de-lgbts>. Acesso em: 21 abr. 2021.

3. MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

3.1 DADOS ESTATÍSTICOS

O mercado de trabalho conceitua-se como o espaço em que há a oferta de vagas por parte do empregador e a disponibilização da mão de obra pelo empregado, mediante contraprestação pecuniária.

Dito isso, assim como todo e qualquer ambiente, o mercado de trabalho pode ser estudado mediante pesquisas e dados estatísticos com o intuito de compreender como se comporta para que seja possível desenvolver melhorias em sua estrutura em prol de todos os envolvidos em suas atividades.

As primeiras estatísticas a serem analisadas no presente artigo, são fruto de duas pesquisas populares, quais sejam, realizadas pelo coletivo Vote LGBT juntamente com a UFMG e Unicamp, e pela rede social LinkedIn, envolvendo aproximadamente onze mil pessoas.

Quanto à pesquisa do coletivo Vote LGBT, os resultados revelam que o índice de desemprego dos entrevistados é de 21,6%, contrastando com o índice total de desemprego no Brasil, que na época era de 12,2%, concluindo, desta forma, que a população LGBTQ+ é mais vulnerável ao desemprego, principalmente durante a pandemia do COVID-19.

Com relação aos dados levantados pela rede LinkedIn, 35% dos entrevistados alegaram já ter sofrido preconceito no ambiente de trabalho e 22% não assumem sua sexualidade por medo de represálias por parte de seus colegas de trabalho.

Além da discriminação escancarada, a maioria dos atentados contra essas minorias ocorre de forma velada, através de piadas e comentários homofóbicos, bem como ao crescimento profissional dentro da empresa, pois 54% dos entrevistados ocupam cargos de entrada como analistas e estagiários, sendo que apenas 13% ocupam ou ocuparam cargos de diretoria.

Através dos dados levantados é possível observar como o ambiente laboral ainda não se mostra inclusivo como se imagina ou como deveria ser, por isso, para 82% dos entrevistados, as empresas precisam percorrer um longo e árduo caminho para o verdadeiro acolhimento e respeito de empregados LGBTQ+ em suas dependências.

Não basta contratar essas pessoas com o único intuito de marketing ou preenchimento de cotas, é de extrema importância que esses grupos se sintam incluídos e vislumbrem possibilidades reais de crescimento e oportunidades dentro da companhia, pois a marginalização do trabalho para os LGBTQ+ além de causar dificuldades financeiras decorrentes do baixo salário e trabalho excessivo, causa doenças psicológicas como depressão, ansiedade e suicídio, o que ficou evidenciado com a pandemia e o isolamento social, pois 44% das lésbicas; 34% dos gays; 47% das pessoas bissexuais e pansexuais; e 42% das transexuais temem sofrer algum problema de saúde mental durante a crise sanitária enfrentada pelo mundo.

Nenhum ambiente se apresenta seguro para essa minoria, portanto, é dever da sociedade e mais do que isso, um dever humano a busca e concretização de um ambiente de trabalho equilibrado e inclusivo porque reflete não só na vida do indivíduo, mas traz benefícios para a economia nacional como um todo. Um mercado de trabalho baseado em igualdade é capaz de gerar mais lucros do que um mercado ofensivo e preconceituoso.

3.2 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

O presente estudo buscou também basear-se na análise do Poder Judiciário para compreender a dimensão dos problemas enfrentados pela população LGBTQ+ no âmbito do Direito do Trabalho.

Para isso, foram analisadas 15 (quinze) decisões proferidas pelos TRT's da 2ª e 15ª região, ambos situados no estado de São Paulo. Felizmente, pouco mais da metade dos acórdãos apreciados decidiram pela condenação do empregador ao pagamento de indenização por danos morais por conta da discriminação em razão da sexualidade sofrida por seus funcionários no exercício de suas funções na empresa.

Todavia, o cenário ideal seria que estas violações e desrespeitos da população LGBTQ+ sequer existissem, pois o mercado de trabalho se apresentaria como um ambiente equilibrado, saudável e inclusivo. Como isso ainda não acontece na prática é de suma importância compreender caso a caso da jurisprudência utilizada como base deste estudo.

Observou-se *a priori* que a maioria da narrativa fática que fundamenta a causa de pedir dos obreiros deriva do denominado “preconceito velado”, ou seja, através de comentários, piadas e brincadeiras com teor ofensivo e discriminatório dirigidos aos trabalhadores integrantes da minoria aqui tratada.

A título de exemplo, verifica-se o referido preconceito velado na situação fática que ensejou o ajuizamento da Reclamação Trabalhista de número 0012525-03.2015.5.15.0145¹¹, consoante transcrição:

No presente caso, dentre as alegações da inicial, entendo que restou comprovado apenas as ofensas decorrentes da orientação sexual enquanto o autor laborou no centro de convivência do idoso, por 9 meses, uma vez que a testemunha Lucimara informou que algumas pessoas (inclusive a sra Vera) referiam-se ao obreiro como ‘aquele viadinho’ e ‘não sabia se o reclamante era homem’.

Outro caso em que é possível observar este mesmo *modus operandi* da LGBTfobia dentro do ambiente de trabalho é na situação narrada nos autos de número 0010831-50.2019.5.15.0115¹², em que constatou-se a discriminação de funcionárias LGBTQ+ que mantinham relacionamento e em razão disso, eram impedidas de almoçar juntas, além de sofrerem ataques homofóbicos nas dependências da empresa.

A violência experimentada por estes empregados, em sua maioria, poderia ser evitada através de medidas socioeducativas e punitivas a serem implantadas na empresa pelo empregador, contudo, por se mostrar negligente e inerte, o ambiente laboral passa a ser ofensivo e discriminatório.

Fato é que as pessoas passam a maior parte de seu tempo diário no trabalho, portanto, é mister que este ambiente seja equilibrado e sadio, propiciando o desenvolvimento do funcionário e do mercado de trabalho como um todo. Isto pode ser feito por meio de medidas simples como o envio de memorandos ou cartilhas sobre orientação sexual e respeito, canais de denúncia para a efetiva punição dos empregados que cometam atos discriminatórios e redes dentro da empresa de apoio àqueles que sofrem LGBTfobia.

Nos casos em que houve a reforma ou manutenção da sentença entendendo pela ausência de dano decorrente da discriminação pela orientação sexual, o principal argumento foi a ausência de provas nos autos da discriminação alegada pelo empregado.

Ao se tratar de casos que envolvam temas sensíveis como o em análise, é preciso entender pela dificuldade da produção da prova, pois tais violações de direitos das minorias

¹¹ CAMPINAS. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso Ordinário n. 0012525-03.2015.5.15.0145. Janderson Aparecido de Oliveira versus Município de Itatiba. Luis Henrique Rafael. Campinas, 25 de junho de 2020.

¹² CAMPINAS. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Mandado de Segurança n. 0009201-13.2019.5.15.0000. Processo de origem n. 0010831-50.2019.5.15.0115. Sendas Distribuidora S.A versus Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Presidente Prudente. Campinas, 25 de agosto de 2020.

ocorrem em sua maioria apenas na presença de vítima e agressor, tornando praticamente impossível que o obreiro consiga produzir sua prova.

Assim, o acórdão de Recurso Ordinário de número 0010396-13.2018.5.15.0115¹³, o qual reformou a sentença de origem para excluir a condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais decorrente de discriminação em razão da orientação sexual da funcionária transexual.

Os argumentos utilizados, além de que o conjunto probatório não foi capaz de provar a conduta ilícita da empresa, bem como o dano, o fato da empregadora acatar o pedido da empregada em utilizar o banheiro feminino foi usado para reformar a sentença *a quo*.

Ora, a empresa, simplesmente por cumprir seu dever em tratar uma mulher transexual como uma mulher, foi louvada e perdoada pela violência dirigida à obreira por sua sexualidade.

Embora alegue ausência de provas, abaixo a transcrição do depoimento da testemunha em audiência:

que o sr. Fernando fazia piadas de mal gosto e comentários maldosos da reclamante; que os outros empregados também agiam no mesmo sentido, juntamente com o encarregado; que um ou outro empregado também mexia nas coisas da reclamante para fazer parecer que ela tinha procedido de maneira errada no trabalho; que não sabe citar nenhum nome; que o depoente já viu a reclamante desmaiar durante a jornada;

Evidente que não só as empresas precisam mudar suas políticas internas e pensamento para o pleno respeito dos direitos LGBTQ+, mas também o Poder Judiciário, pois ao julgar controvérsias envolvendo essa temática, é crucial o olhar humano para com a vítima, não para punir o empregador violador de direitos, e sim para ensinar e melhorar o ambiente de trabalho para que casos assim cheguem cada vez menos aos órgãos julgadores.

Contudo, essa mudança não pode ser apenas de fachada, no dito popular “para Inglês ver”, pois no julgado acima citado de número 0010831-50.2019.5.15.0115, entendeu o Tribunal que as medidas adotadas pela empresa foram insuficientes para evitar a discriminação e o dano à funcionária impedida de almoçar com sua companheira.

3.3 NORMAS PROTETIVAS DO TRABALHO

O Direito do Trabalho encontra seu fundamento legal não apenas no ordenamento jurídico brasileiro, como também no Direito Internacional.

Pela ordem, no Direito Nacional, o direito ao trabalho está disposto no *caput* do artigo 6º da Constituição Federal (CF), sendo classificado como um Direito Social. Na sequência, o artigo 7º da referida Carta Magna, elenca em 28 (vinte e oito) incisos, os direitos dos trabalhadores, entre eles o direito a vedação de dispensa arbitrária e diferença salarial em razão de sexo, idade, cor ou estado civil.

Embora não mencione de forma explícita o termo “orientação sexual” ou “sexualidade”, tendo em vista a época em que foi escrita pelo Poder Constituinte, qual seja, 1988, pode-se inferir que é vedada a discriminação devida a sexualidade do empregado.

Ainda com relação a Constituição, o artigo 3º, IV, dispõe que é dever da República promover o bem de todos sem qualquer discriminação, e, em seu artigo 5º, XLI, torna punível atos discriminatórios que atentem contra liberdades e direitos fundamentais.

¹³ Campinas. Tribunal regional do trabalho da 15ª região. Recurso ordinário n 0010396-13.2018.5.15.0115. Regiano Ferreira da Silva, A. R. C. Logística e Alimentos LTDA . Luis Henrique Rafael. Campinas, 04 de agosto de 2020.

Por fim, o artigo 225 diz que é direito de todos o meio ambiente equilibrado e saudável, que permita a qualidade de vida. Mais uma vez, não obstante a Carta Magna não traga explicitamente o termo “meio ambiente do trabalho”, pacífico o entendimento de que o ambiente laboral está englobado pelo dispositivo, neste sentido a professora Sueli Padilha (2002, p. 25) preleciona que a leitura do supracitado artigo deve ser feita conjuntamente com o artigo 200, VIII da Constituição.

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 461, há a vedação a diferença salarial por conta de sexo, etnia, raça ou religião.

Ainda, o Ministério Público publicou uma cartilha sobre Igualdade de Direitos para LGBTI no ano de 2017, tratando, entre outros temas, o direito ao trabalho por este grupo de minorias.

Lincando com o Direito Internacional, ao desenvolver o documento, o Ministério Público se baseou nos Princípios de Yogyakarta, que apesar de não serem vinculantes¹⁴, buscam mostrar a aplicação da legislação internacional já existente em casos relacionados à orientação sexual, identidade e expressão de gênero e características sexuais. Suas orientações são no sentido de prevenção e repressão da discriminação de pessoa por conta de sua orientação sexual ou identidade de gênero. Traz em seu preâmbulo que a violência, a discriminação e outros danos com base na orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero e características sexuais, têm uma dimensão individual e coletiva e que atos de violência e discriminação que visam à pessoa são também um ataque à diversidade humana, a universalidade e indivisibilidade dos direitos humanos.

Especificamente em seu Princípio 12, o documento versa sobre o Direito ao Trabalho, cabendo aqui sua transcrição:

Toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero. Os Estados deverão:

- a) Tomar todas as medidas legislativas, administrativas e outras medidas necessárias para eliminar e proibir a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero no emprego público e privado, inclusive em relação à educação profissional, recrutamento, promoção, demissão, condições de emprego e remuneração;
- b) Eliminar qualquer discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero para assegurar emprego e oportunidades de desenvolvimento iguais em todas as áreas do serviço público, incluindo todos os níveis de serviço governamental e de emprego em funções públicas, também incluindo o serviço na polícia e nas forças militares, fornecendo treinamento e programas de conscientização adequados para combater atitudes discriminatórias.

Ademais, a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), promulgada pelo Decreto 10.088 de 05 de novembro de 2019, versa sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão. Como foi ratificada pelo Brasil, vincula o país ao cumprimento de suas disposições, como, por exemplo o dever de promover políticas públicas de orientação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores, proteger os empregados de qualquer forma de discriminação, entre elas, àquelas decorrentes de orientação sexual e elaborar relatórios anuais sobre a aplicação da convenção.

¹⁴ Os princípios de Yogyakarta são princípios de aplicação facultativa dos Estados, não possuem a obrigatoriedade de um Tratado Internacional, entretanto, eles reafirmam o Direito Internacional dos Direitos Humanos vigente, este sim de caráter vinculante, ou seja, obrigatório para os Estados.

Neste mesmo diapasão, o Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou 31 Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (POs)¹⁵, sendo resultado de 6 (seis) anos de estudo, implementando destarte os parâmetros de “proteger, respeitar e reparar”.

Para o presente estudo, o Princípio 31 possui maior relevância, pois trata dos mecanismos extrajudiciais para denúncias de casos de violação aos Direitos Humanos no ambiente de trabalho. Como anteriormente debatido, para alcançar melhores condições de trabalho para a população LGBTQ+, é preciso que as empresas alterem sua estrutura interna e adequem suas políticas para que o respeito a estas pessoas seja basilar dentro da companhia.

Não basta a implementação, os mecanismos de proteção, investigação e acolhimento dentro da empresa precisam efetivamente funcionar, do contrário, de nada adiantarão diante de uma situação fática de violência contra LGBTQ+.

Ainda que pareça algo complexo ou caro de se implantar, existem diversos documentos capazes de auxiliar o empregador no desenvolvimento de políticas internas para combate a homofobia dentro do meio ambiente de trabalho.

Além dos já mencionados no presente artigo, a OIT elaborou um Manual de Promoção dos Direitos Humanos de Pessoas LGBT no Mundo do Trabalho¹⁶, onde há explicações didáticas acerca de inúmeros conceitos e casos concretos para que, ao se deparar com determinada situação fática, o empregador possa lidar da melhor maneira possível.

Portanto, resta claro de que a melhoria do ambiente laboral é palpável e depende apenas do interesse e força de vontade das empresas para que possa acontecer.

CONCLUSÃO

Diante da análise percorrida ao longo do presente estudo, conclui-se que o meio ambiente de trabalho equilibrado favorece não só o indivíduo ou a empresa em que presta serviços, mas também o mercado de trabalho como um todo, sendo, portanto, de suma importância a busca pela proteção, promoção e respeito aos direitos LGBTQ+ pelo empregador.

A inobservância das normas de proteção a essas minorias, sejam elas de âmbito nacional, como os artigos 5º, 6º, 7º e 225 da Constituição Federal, ou àquelas encontradas no Direito Internacional, nos documentos elaborados principalmente pela ONU e pela OIT, pode causar danos à vida do trabalhador, gerando prejuízos não só a pessoa, mas também a sociedade, que perde em mão-de-obra, prejudicando a economia do país.

A violência experimentada no ambiente de trabalho abala de tal modo a psique do empregado, que este se vê com seus projetos de vida frustrados, pois sem o desenvolvimento profissional é impossível que o indivíduo alcance seus objetivos e, conseqüentemente, se desenvolva intelectual e socialmente.

O dano descrito acima é chamado de dano ao projeto de vida, aplicado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, sendo entendido pela doutrina jurídica como uma das novas modalidades de danos causados quando da violação à direitos da personalidade.

Os danos causados ao empregado são passíveis de punição através do pagamento de indenização a título de danos morais, consoante melhor entendimento jurisprudencial, especificamente nos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e 15ª Região. Entretanto, ainda que

¹⁵ John Ruggie. **Empresas e Direitos Humanos**. 2012. Disponível em: https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientadores_ruggie_mar20121.pdf. Acesso em: 26 jun. 2021.

¹⁶ Organização Internacional do Trabalho. **Promoção dos Direitos Humanos de Pessoas LGBT no Mundo do Trabalho**. 2015. Disponível em: https://unids.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015_ManualPromocaoDireitosLGBTTTrabalho_PT_V2.pdf. Acesso em: 26 jun. 2021.

seja o entendimento majoritário, mister que a aplicação da lei seja feita de forma mais humana, por juristas, não por operadores da lei, como foi o caso de algumas decisões analisadas.

O abalo moral é de difícil comprovação, muitas vezes apresentando-se como uma perpetuação do dano já experimentado, visto que a vítima se vê obrigada a vivenciar todas as experiências traumáticas quantas vezes forem necessárias em detrimento do livre convencimento do julgador.

Por fim, comprovada a simplicidade para a implementação de mecanismos de proteção, promoção e respeito aos Direitos Humanos e Direitos LGBTQ+ no ambiente laboral, não havendo que se falar em gastos exorbitantes ou complexidades, visto o acesso à informação e facilidade de proporcionar aos funcionários um ambiente sadio e seguro, que não só irá contribuir para a saúde e desenvolvimento do empregado, como também para a produtividade da companhia, afetando diretamente os lucros da empresa.

Insta ressaltar que a proteção aos Direitos Humanos, buscada pelos movimentos sociais, com destaque ao Movimento LGBTQ+ e ao Movimento dos Trabalhadores, se apresenta cada vez mais como ponto crucial para a sociedade, pois o conhecimento técnico e a *expertise* da prestação do serviço pela empresa já se presumem, sendo a proteção dos direitos sociais de seus trabalhadores não mais um diferencial, mas um requisito de confiabilidade dos usuários do serviço prestado.

O tema aqui debatido é de relevante interesse social, especialmente para empregadores que visam melhorar e adequar suas empresas as novas visões sociais que surgem com as lutas dos movimentos sociais, em específico, o movimento LGBTQ+ e ao novo mercado de trabalho que busca não apenas o lucro a qualquer custo, como também o desenvolvimento saudável de todos que fazem parte desta estrutura capitalista.

REFERÊNCIAS

ADVOGADOS, Santos &. **Entenda os desafios da comunidade LGBT no mercado de trabalho**. 2019. Disponível em: <https://blog.santosadvogadosassociados.com/lgbt-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 10 mar. 2021.

ALMEIDA, Cecília Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. **Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?** Revista Direito FGV, v. 14, p. 302-333, 09 mar. 2018.

DE LAURENTIIS, Lucas Catib. **A proporcionalidade no Direito Consitucional: origem, modelos e reconstrução dogmática**. São Paulo: Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2015. Pág. 110. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2134/tde-08122015-075557/publico/Tese_Proporcionalidade_Lucas_Laurentiis_Versao_Final.pdf.

G1. **Metade dos profissionais LGBT assumiu orientação sexual no trabalho, diz pesquisa**. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/06/25/metade-dos-profissionais-lgbt-assumiu-orientacao-sexual-no-trabalho-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 15 mar. 2021.

GAGLIANO, Pablo Stolze, Rodolfo Pamplona Filho. **Novo Curso de Direito Civil - Obrigações**. Vol II. São Paulo: Saraiva, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. rev., atul. E ampl.- Rio de Janeiro: Forense, 2018.

HARTMANN, Marcel. **"Empresas que aceitam a diversidade lucram mais", diz gaúcho que é referência LGBT no mundo**. 2018. Disponível em:

<https://gauchazh.clicrbs.com.br/comportamento/noticia/2018/02/empresas-que-aceitam-a-diversidade-lucram-mais-diz-gaúcho-que-e-referencia-lgbt-no-mundo-cjdouk0ed01wa01n3gvk18el2.html>. Acesso em: 15 mar. 2021.

MAIA, L.M., et al. **Minorias no contexto de trabalho: uma análise das representações sociais de estudantes universitários**. Revista de Psicologia e Saber Social. P. 223-242, 2017. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/psi-sabersocial/article/download/33627/23869>. Acesso em: 08 fev. 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO. **O Ministério Público e a Igualdade de Direitos para LGBTI : Conceitos e Legislação / Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão, Ministério Público do Estado do Ceará**. – 2. ed., rev. e atual. – Brasília: MPF, 2017. 83 p. Disponível também em: http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/pfdc/midiатеca/nossas_publicacoes/o-ministerio-publico-e-a-igualdade-de-direitos-para-lgbti-2017. Acesso em: 15 fev. 2021.

NETO, Silvio Beltramelli. **Direitos Humanos**. 2. ed. rev., atual. e ampl. Editora JusPODIVM, 2015.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: Ltr, 2002.

PIMENTEL, Thais. **Pesquisa da UFMG e Unicamp aponta que população LGBT está mais vulnerável ao desemprego e à depressão por causa da pandemia**. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/2020/05/17/pesquisa-da-ufmg-e-unicamp-aponta-que-populacao-lgbt-esta-mais-vulneravel-ao-desemprego-e-a-depressao-por-causa-da-pandemia.ghtml>. Acesso em: 09 abr. 2021.

ROCHA, Larissa Medeiros. **Trabalhadores LGBT e a Promoção do meio ambiente de trabalho equilibrado**. 2019. Disponível em:

https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-24072020-010235/publico/9421587_Dissertacao_Parcial.pdf. Acesso em: 25 mar. 2021.

São Paulo. Governo do Estado. Secretaria da Justiça e da Defesa da Cidadania. **Coordenação de Políticas para a Diversidade Sexual. Diversidade sexual e cidadania LGBT**. São Paulo: SJDC/SP, 2014. 44p.

SILVA, Ana Luísa Remor da; FINKLE, Mirelle; MORETTI-PIRES, Rodrigo Otávio. **Representações sociais de trabalhadores da atenção básica à saúde sobre pessoas LGBT**. Trabalho, Educação e Saúde, [S.L.], v. 17, n. 2, p. 1-20, 09 jan. 2019. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-sol00197>.

SOUZA, L. E. D.; PERUZZO, P. P. . **Abandono Afetivo de Crianças e Adolescentes LGBTQ+ e Responsabilidade Civil Familiar**. Sexualidade & Política: Revista Brasileira de Políticas Públicas LGBTI, v. 1, p. 499-534, 2020.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil**: volume único. 2 ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2012.