LARISSA MEDEIROS ROCHA

**TRABALHADORES LGBT E A PROMOÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE
TRABALHO EQUILIBRADO**

Dissertação de Mestrado

Orientador: Professor Associado Dr. Guilherme Guimarães Feliciano

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

São Paulo - SP

2019

LARISSA MEDEIROS ROCHA

**TRABALHADORES LGBT E A PROMOÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE
TRABALHO EQUILIBRADO**

Dissertação de Mestrado apresentada a Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, sob a Orientação do Prof. Associado Dr. Guilherme Guimarães Feliciano.

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO**

São Paulo - SP

2019

Catálogo na Publicação
Serviço de Processos Técnicos da Biblioteca da
Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo

Rocha, Larissa Medeiros

Trabalhadores LGBT e a Promoção do Meio Ambiente de Trabalho
Equilibrado / Larissa Medeiros Rocha. – São Paulo, 2019.

206 f. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade
de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

Orientador: Guilherme Guimarães Feliciano.

1. Trabalhadores LGBT. 2. Meio ambiente de trabalho. 3. Direito fundamental
ao meio ambiente de trabalho equilibrado. 4. Ações para trabalhadores LGBT. 5.
Atuação dos sindicatos. I. Guimarães Feliciano, Guilherme, orient. II. Título.

Nome: ROCHA, Larissa Medeiros.

Tema: Trabalhadores LGBT e a promoção do meio ambiente de trabalho equilibrado.

Dissertação de Mestrado apresentada a Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, sob a Orientação do Prof. Associado Dr. Guilherme Guimarães Feliciano.

Aprovada em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof. _____

Avaliação: _____

Instituição: _____

Assinatura: _____

Prof. _____

Avaliação: _____

Instituição: _____

Assinatura: _____

Prof. _____

Avaliação: _____

Instituição: _____

Assinatura: _____

À minha família

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, ao Prof. Guilherme Guimarães Feliciano, que despertou em mim o interesse de abordar esse tema por meio das suas brilhantes aulas na disciplina “Saúde, Ambiente e Trabalho: Novos Rumos da Regulação Jurídica do Trabalho”, enquanto ainda era aluna especial. Sou extremamente grata por toda a atenção, críticas e direcionamentos que me auxiliaram no desenvolvimento desse trabalho. Certamente, os seus ensinamentos me acompanharão por toda a minha vida acadêmica.

Aos demais professores da Faculdade de Direito, da Universidade de São Paulo, em especial aos professores do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, que contribuíram imensamente para o meu aprendizado e tornaram possível a elaboração dessa pesquisa.

Aos colegas de monitoria, em especial, à Agnes, Gabriela, Mariana, Marco e Olívia, que sempre me auxiliaram por toda essa trajetória e tornaram possível a conciliação da minha vida acadêmica com a profissional.

Às minhas colegas de trabalho, Tatiana Ribas e Mariana Ronco, pela constante troca de conhecimento e auxílio profissional. Também à Cibelle Linero, pelos livros, sugestões, ensinamentos e reflexões, mas acima de tudo pela compreensão da necessidade de dedicação para essa pesquisa e pelas incansáveis palavras de incentivo que me deram força para finalizá-la.

Ao BMA Diversidade e todos os seus integrantes, que, além de servir como inspiração para diversas práticas de mercado relatadas no presente trabalho, confirmou a relevância de discutir o tema no âmbito empresarial. Foi extremamente prazeroso participar da concepção do projeto e de suas ações.

À Marina Dutra e a Sílvia Tavares, que não mediram esforços para me ajudar em todas as etapas do mestrado. Não teria sido possível finalizar essa experiência sem as nossas agradáveis conversas, constantes trocas de ensinamento e intensas discussões sobre o direito do trabalho. Certamente, essa pesquisa é resultado dessa rede de solidariedade.

A todos os meus amigos de São Paulo, que me acolheram e me permitiram sentir amparada em uma cidade que à primeira vista parecia tão impessoal. Em especial ao Vinicius, pelos contínuos conselhos e também à Aimée, Denis, Ivan e Renata, pelo tratamento fraterno e debates sempre enriquecedores.

Aos amigos e professores da UFPa, que fizeram parte da minha trajetória acadêmica e contribuíram para a minha formação. Em especial, aos que me acompanham até hoje na pós-graduação da USP, Francisco Sávio e João Alho.

Às minhas amigas de infância, que acompanharam o meu crescimento pessoal e profissional. Em especial, à Bruna Dalia, Fadia Mufarrej, Gabriela Cunha e Raissa Rosa, que mesmo distantes se fazem presente e jamais me permitiram sentir sozinha.

À Anna-Beatriz Aflalo, Luna e Thais Gorayeb, que dividiram comigo a tarefa que é morar longe e que contribuíram para tornar da minha casa um lar. Não há como expressar o tamanho da minha gratidão por tê-las ao meu lado durante essa jornada. Na tentativa de tentar traduzir esse sentimento, posso referi-las, simplesmente, como família.

Ao Fernando, Denise, Lucas, Heitor, Sofia, Artur Scaff e também ao Armando e Armandinho Frasson, que me acolheram calorosamente e me proporcionaram um essencial convívio familiar, facilitando, assim, a minha experiência de morar em São Paulo.

Aos meus avós maternos, Antonio e Olgarina Medeiros, aos meus avós paternos, Juary e Yvany Rocha, e aos meus demais familiares, pelo contínuo apoio e orações durante toda essa jornada.

À Caroline, Catarina, Daniel, que me cobrem de afeto diariamente e cujas características individuais me inspiram a me tornar uma pessoa melhor. Também ao Guilherme e Benjamin, cujo amor não posso mensurar e que, certamente, são as crianças mais encantadoras desse mundo.

Finalmente, aos meus pais, Sérgio e Nazaré Rocha. Minhas referências. A quem eu devo tudo que sou. Foram eles que despertaram em mim o interesse de analisar o direito do trabalho sob uma perspectiva humanizada, sem a qual esse trabalho jamais poderia ter sido desenvolvido. As palavras aqui escritas são frutos dos ensinamentos, apoio incondicional e ternura que jamais me faltaram durante toda a minha vida. Atribuo a eles todas as minhas vitórias.

“Ser o que não é, fingir o tempo todo, é enlouquecedor. Os nossos corpos são políticos porque a gente milita o tempo todo. Cada travesti que vai na esquina comprar um pão, já está militando. Só de ela caminhar até a padaria, ela já está mostrando as fissuras que existem nesse binarismo homem-mulher”.

João W. Nery

“They are denied opportunities to work and learn, driven from their homes and countries, and forced to suppress or deny who they are to protect themselves from harm. I am talking about gay, lesbian, bisexual, and transgender people, human beings born free and bestowed equality and dignity, who have the right to claim that, which is now one of the remaining human rights challenges of our time”.

Hillary Clinton

RESUMO

ROCHA. Larissa Medeiros. **Trabalhadores LGBT e a promoção do meio ambiente de trabalho equilibrado**. 2019. 206 fls. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

Esta dissertação tem o objetivo de realizar uma análise sobre a promoção de um meio ambiente de trabalho equilibrado para trabalhadores LGBT. Essa análise perpassa, primeiramente, sobre as principais questões relativas a identidade de gênero e orientação sexual e seus sujeitos. Além disso, é feito um levantamento do panorama histórico da construção da identidade LGBT, bem como quais são os instrumentos de reconhecimento e proteção disponíveis atualmente e os entraves na promoção dos direitos LGBT. Em seguida, explora-se sobre as questões inerentes ao meio ambiente de trabalho e o direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho equilibrado. Adiante, destaca-se a importância do reconhecimento da identidade LGBT para a manutenção do meio ambiente de trabalho equilibrado. Ainda, são expostas ações voltadas aos trabalhadores LGBT que os empregadores e os sindicatos podem realizar para a garantia deste direito fundamental.

Palavras-chave: Trabalhadores LGBT. Meio ambiente de trabalho. Direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado. Ações para trabalhadores LGBT. Atuação dos sindicatos.

ABSTRACT

ROCHA. Larissa Medeiros. **LGBT workers and the promotion of a healthy workplace environment. 2019.** 206 fls. Thesis. (Master on Labor Law) – Law School, University of São Paulo, São Paulo, 2019.

This paper aims to conduct an analysis on the promotion of a healthy workplace environment for LGBT workers. This analysis first deal with the main issues related to gender identity and sexual orientation and its individuals. In addition, a survey of the historical landscape of the construction of LGBT identity is made, as well as the recognition and protection instruments available today and the difficulty on the promotion of LGBT rights. It then explores the issues inherent to the workplace environment and the fundamental right of the worker to the healthy workplace environment. In addition, it's highlighted the importance of recognition of the LGBT identity for the maintenance of a healthy workplace environment. Also, it exposes what actions employers and unions can carry out to guarantee this fundamental right for LGBT workers.

Keywords: LGBT workers. Workplace environment. Fundamental right to a healthy workplace environment. Actions for LGBT workers. Unions' roles.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Siglas	Descrição
ACFE	Association of Certified Fraud Examiners
ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
ANTRA	Associação Nacional de Travestis e Transexuais
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CID	Classificação Internacional de Doenças
CIDH	Comissão Interamericana de Direitos Humanos
CNCD	Conselho Nacional de Combate à Discriminação
CNDH	Conselho Nacional dos Direitos Humanos
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
GLBT	Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais
IBDFAM	Instituto Brasileiro de Direito de Família
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LGBT	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais
LGBTI	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans e Intersexo
LGBTI	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans, Queer e Intersexo
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho

OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PNDH	Programa Nacional de Direitos Humanos
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
SDH/PR	Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
SUS	Sistema Único de Saúde
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TUC	Trade Union Congress
UNAIDS	Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/AIDS
UNFPA	Fundo da População das Nações Unidas

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	25
1 A IDENTIDADE LGBT: SUJEITOS, CONQUISTAS E DIFICULDADES	29
1.1 Terminologia Adotada	29
1.2 Compreendendo o Acrônimo LGBT	35
1.2.1 Orientação sexual	36
1.2.2 Identidade de gênero.....	42
1.3 Construção da Identidade LGBT	50
1.3.1 Panorama histórico	50
1.3.2 Instrumentos de reconhecimento e proteção LGBT	57
1.4 Entraves na Promoção dos Direitos LGBT	69
2 TRABALHADORES LGBT E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO.....	75
2.1 A Comunidade LGBT no Contexto Laboral	75
2.2 O Meio Ambiente	82
2.2.1 Meio ambiente natural	90
2.2.2 Meio ambiente artificial	91
2.2.3 Meio ambiente cultural.....	93
2.3 Meio Ambiente do Trabalho.....	94
2.3.1 Conceito.....	95
2.3.2 Abrangência.....	99
2.3.3 Natureza jurídica	104
2.4 Direito do Trabalhador ao Meio ambiente de Trabalho Equilibrado	106
2.4.1 O meio ambiente do trabalho como direito fundamental	111
3 PROMOÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO PARA TRABALHADORES LGBT	119
3.1 Importância do Reconhecimento da Identidade LGBT para a Manutenção do Meio Ambiente de Trabalho Equilibrado.....	119

3.2 Ações dos Empregadores no Ambiente de Trabalho	129
3.2.1 Capacitação de gestores e equipes.....	137
3.2.2 Definição de política de não discriminação e medidas de responsabilização ...	146
3.2.3 Implantação ou aprimoramento de canal de reclamação.....	155
3.2.4 Identificação e incentivo de boas práticas de gestão e relacionamento.....	161
3.2.4.1 Tratamento igualitário na concessão de benefícios	164
3.2.4.2 Proteção a identidade de trabalhadores transgêneros.....	168
3.3 Atuação dos sindicatos na promoção do meio ambiente de trabalho equilibrado para trabalhadores LGBT	179
CONCLUSÃO	187
REFERÊNCIAS.....	191

INTRODUÇÃO

A sigla LGBT corresponde às pessoas que se identificam como lésbicas, gays, bissexuais e transgêneras. Apesar do conteúdo aparentemente taxativo, a utilização desta sigla visa englobar todas as minorias de identidade de gênero e de sexualidade existentes atualmente. A escolha deste acrônimo, no meio de tantos outros existentes atualmente, deu-se pelo seu apelo e reconhecimento global, já destacado em documentos internacionais da Organização das Nações Unidas (ONU) (2013) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2015).

Nesse sentido, a sigla LGBT atualmente é reconhecida ao redor do mundo e fornece uma linguagem comum de discussão sobre os direitos ligados à orientação sexual e identidade de gênero. A utilização destas categorias fixas ajudou a tornar visíveis as minorias de identidade de gênero e orientação sexual para a sociedade, o que resultou em uma maior facilidade de promover um diálogo em torno da cidadania e direitos deste grupo historicamente vulnerável.

Nos últimos cinquenta anos, houve uma crescente evolução no reconhecimento dos direitos da comunidade LGBT, tanto no cenário nacional quanto no internacional. O aumento da visibilidade de questões LGBT no campo dos direitos humanos é resultado de ações entre diversos atores e instituições que tem colocado em pauta questões ligadas às minorias de gênero e de sexualidade. Essas ações foram fundamentais na construção de um arcabouço jurídico de proteção diversificado que, além de reconhecer a existência de uma identidade LGBT, buscou tutelar os direitos e interesses destas minorias.

Contudo, apesar da referida proteção jurídica, pessoas LGBT continuam a enfrentar claras violações de seus direitos fundamentais. Essas violações são manifestações da LGBTfobia, um problema latente em diversas esferas da sociedade, que tem como significado o medo, o desprezo, a antipatia, a aversão ou intolerância irracional às minorias de identidade de gênero e de sexualidade.

Para a manifestação desta intolerância, não é necessária uma conduta evidentemente comissiva, como ataques a integridade física destes indivíduos. O simples não reconhecimento das identidades das minorias de gênero e de sexualidade e de seus direitos, ainda que velado, é uma das formas que a fobia se revela.

Diante da amplitude do debate acerca das formas de preconceito e discriminação direcionadas à comunidade LGBT, verifica-se a necessidade de assumir temas relacionados

a orientação sexual e identidade de gênero, bem como estender a discussão aos seus sujeitos concretos que demandam vagas, liberdade de expressão, tratamento respeitoso, oportunidade de desenvolvimento na carreira e equidade em diversos aspectos.

No âmbito direito do trabalho, estas questões são extremamente relevantes quando se discutem as formas de proteção dos direitos dos trabalhadores LGBT e a promoção de um ambiente de trabalho equilibrado, como dever do empregador e direito fundamental do trabalhador.

Não se pode olvidar que a Constituição de 1988 introduziu no direito brasileiro uma carga forte de princípios e valores e, entre os novos bens jurídicos protegidos em âmbito constitucional, encontra-se o meio ambiente saudável.

Em relação ao conceito de meio ambiente, apesar de unitário, a doutrina cunhou de dividi-lo em classificações como um meio facilitar o estudo do meio ambiente e analisar as suas manifestações.

Assim, o conceito de meio ambiente humano se traduz em quatro manifestações: 1) o meio ambiente natural ou físico, composto pela flora, fauna, solo, água, atmosfera, dentre outros elementos que compõe o ecossistema; 2) o meio ambiente artificial, vinculado à disciplina de direito urbanístico e constituído pelo conjunto de edificações particulares ou públicas, além dos espaços rurais criados pelo homem; 3) o meio ambiente cultural, o qual consta de elementos tanto imateriais como materiais, é integrado pelos patrimônios histórico, artístico, arqueológico, paisagístico e turístico; e 4) o meio ambiente do trabalho.

Nesse sentido, no caput do artigo 225 da Constituição Federal de 1988, declara-se o direito de todos ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. Prossegue com a caracterização definitiva da proteção ambiental no ordenamento brasileiro como direito difuso, ao mencionar que o meio ambiente é de uso comum do povo e essencial à vida humana.

Considerando as lições de André de Carvalho Ramos (2005), os direitos fundamentais se traduzem em três dimensões, sendo a primeira constituída pelos direitos individuais, civis e políticos, a segunda pelos direitos econômicos, sociais, culturais, e, a terceira correspondendo aos direitos de fraternidade ou solidariedade.

Nesse sentido, a terceira dimensão abarca os direitos difusos, incluindo-se, portanto, o direito ao meio ambiente sadio e à qualidade de vida. Sendo este, inclusive, considerado um dos mais importantes desta dimensão, tendo em vista que constitui bem de uso comum do povo (BELTRAN, 2002). Desta forma, busca-se analisar o meio ambiente de trabalho

como uma das manifestações reconhecidas do meio ambiente, preconizado no artigo 225, da Constituição Federal de 1988, bem como a sua concretização enquanto direito fundamental do trabalhador.

Dito isso, a presente pesquisa tem como objetivo a análise da promoção dos direitos dos trabalhadores LGBT sob a perspectiva do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado.

O estudo se iniciará pela compreensão da terminologia adequada para a identificação dos sujeitos e os traços que os caracterizam, para que seja possível se familiarizar com todos os conceitos ligados a orientação sexual e identidade de gênero que serão discutidos no decorrer do desenvolvimento do trabalho.

Ainda no primeiro capítulo, serão analisados os elementos da construção da identidade LGBT, identificando o panorama histórico da sua constituição até a evolução nos dias atuais. Além disso, serão descritos os elementos normativos existentes atualmente que visam o reconhecimento e a proteção da comunidade LGBT no ordenamento jurídico brasileiro e as dificuldades enfrentadas para a promoção dos direitos LGBT em diversos âmbitos da sociedade, inclusive, no ambiente laboral.

O segundo capítulo aprofundará a análise da comunidade LGBT no contexto laboral e tratará do meio ambiente de trabalho. Neste momento serão discutidos o seu conceito, a sua abrangência e a sua natureza jurídica, com o intuito de aprofundar as noções relacionadas a sua estruturação enquanto um importante componente na análise do direito do trabalho.

Com tais noções em mente, serão analisados a carga normativa sobre o assunto na Constituição Federal e os elementos para a configuração do direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado como direito fundamental do trabalhador.

Formuladas tais premissas, o trabalho avança para o terceiro capítulo, que busca analisar a relevância do reconhecimento da identidade LGBT para a manutenção do meio ambiente de trabalho equilibrado procurando consolidar os conceitos apresentados nos capítulos anteriores.

Em complemento a tal abordagem e baseando-se nos documentos elaborados pela Organização das Nações Unidas e Organização Internacional do Trabalho, serão descritas uma série de ações que os empregadores podem realizar no local de trabalho para o desenvolvimento de um meio ambiente de trabalho equilibrado direcionados aos seus trabalhadores LGBT.

As ações serão analisadas sob a perspectiva do direito do trabalho brasileiro e os direitos dos trabalhadores já positivados na legislação. Ainda, será analisada a relevância, o objetivo e o impacto de cada ação voltada para a comunidade LGBT promovida pelo empregador no local de trabalho.

Por derradeiro, também será abordado o papel dos sindicatos na promoção do meio ambiente de trabalho equilibrado. Nesse sentido, serão analisadas as funções dos sindicatos, tal como preconizadas no texto constitucional, bem como a sua efetiva participação no desenvolvimento do mundo do trabalho.

Ao cabo dos três capítulos, espera-se que o estudo possa exprimir que o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho assegura aos trabalhadores LGBT a execução de medidas específicas no local de trabalho por parte do empregador, ao passo que o não reconhecimento da identidade LGBT no âmbito laboral torna-se um óbice para a concretização desse direito.

CONCLUSÃO

O reconhecimento da identidade LGBT no ambiente de trabalho se mostra essencial para a promoção dos direitos destes trabalhadores na sociedade. Isto porque, antes de tudo, é necessário contemplar a existência desses sujeitos e dar visibilidade às suas identidades, anseios, questões e dificuldades.

Entender as diferenças entre identidade de gênero e orientação sexual, bem como os sujeitos envolvidos nessas questões, é relevante para discutir as demandas específicas que essas características trazem para o mundo do trabalho. Embora não haja interesse em ser restritivo, a nomeação destas identidades e identificação por meio da sigla LGBT facilita o desenvolvimento de ações voltadas a elas.

Nesse sentido, a análise do panorama histórico e os instrumentos de reconhecimento e proteção dos direitos LGBT na sociedade se mostrou importante para reconhecer como foi a formação dessa identidade, bem como quais são os instrumentos hoje disponíveis no âmbito nacional e internacional que permitem a existência de uma atenção específica para este grupo.

Ainda, a reflexão acerca dos entraves na promoção dos direitos LGBT traduziu como a sociedade lida com essa questão e quais são os problemas atuais que atingem essa parcela da população. Nesse sentido, o Brasil é considerado um dos mais LGBTfóbicos do mundo, apesar de não existir qualquer legislação proibindo a prática da homossexualidade de transexualidade no país. No mais, o Poder Legislativo continua a ser reticente com a abordagem desse assunto, não existindo atualmente qualquer instrumento normativo advindo do Congresso Nacional sobre direitos LGBT.

É certo que a comunidade LGBT ainda possui os seus direitos violados na atualidade. Essas violações ocorrem nos mais diversos espaços da sociedade, inclusive no âmbito do trabalho. A análise sob a ótica do trabalho se faz relevante considerando que se trata de uma das mais importantes relações socioeconômicas, aliada ao fato do trabalho ocupar a maior parte da vida do trabalhador, de forma que as relações ali desenvolvidas impactam diretamente seu modo de vida.

A importância da abordagem de questões LGBT no ambiente de trabalho foi, inclusive, confirmada por organizações internacionais que destinaram pesquisas exclusivas sobre o tema, como a Organização das Nações Unidas e a Organização Internacional do

Trabalho na edição do Manual de Promoção dos Direitos Humanos de Pessoas LGBT no Mundo do Trabalho.

Desta forma, após identificar os sujeitos LGBT, suas características e as dificuldades no reconhecimento dos seus direitos, principalmente no âmbito laboral, verificou-se a necessidade de entender o ambiente de trabalho, seus conceitos, abrangência e natureza jurídica para, enfim, poder realizar uma análise deste ambiente sob a perspectiva da promoção de direitos LGBT.

Nesse sentido, a existência de um conceito amplo, que deve ser compreendido como um sistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicológica que incidem sobre o homem em sua atividade laboral, ajudou a pôr em perspectiva que as violações ao meio ambiente de trabalho não são somente aquelas que maculam a integridade física do trabalhador, devendo também ser consideradas aquelas que atuam na sua dimensão psicológica, ligada intrinsecamente à violação da dignidade da pessoa humana.

De igual forma, a constatação do direito a um meio ambiente de trabalho equilibrado como direito fundamental do trabalhador confirmou a necessidade de proteção dessa esfera, seja pelo Poder Público, seja pelos sindicatos ou até mesmo pelos particulares, através da aplicação da teoria da horizontalidade dos direitos fundamentais.

Assim, o estudo sobre o meio ambiente e suas manifestações, compreendido o meio ambiente de trabalho, auxiliou na compreensão de como ele deve ser posto em perspectiva quando se trata dos direitos dos trabalhadores ao meio ambiente de trabalho equilibrado, considerando, inclusive, o respeito à dignidade da pessoa humana como elemento norteador na promoção deste direito.

Desta forma, reconhecer os sujeitos LGBT, suas particularidades e suas demandas no ambiente laboral se mostrou essencial para discutir o desenvolvimento de ações específicas como instrumentos para auxiliar na promoção de um meio ambiente de trabalho equilibrado.

Nesse sentido, com base nos documentos nacionais e internacionais sobre o tema, foram expostos quatro grupos de ações que tem o objetivo de auxiliar na concretização deste direito, são elas: capacitação de gestores e equipes; definição de política de não discriminação e medidas de responsabilização; implantação ou aprimoramento de canal de reclamação; identificação e incentivo de boas práticas de gestão e relacionamento. O último grupo de ação, inclusive, se desdobrou em dois indicativos importantes: (i) tratamento

igualitário na concessão de benefícios; e (ii) proteção a identidade de trabalhadores transgêneros.

As ações descritas no estudo, ainda que não possuam caráter obrigatório, se mostraram como instrumentos relevantes na efetivação do direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho equilibrado. O empregador, a fim de efetivar este direito do trabalhador, poderá lançar mão destes instrumentos para garantir que não existam violações ligadas ao preconceito e discriminação de pessoas LGBT.

As ferramentas disponibilizadas auxiliam o empregador a promover um ambiente livre de discriminação, assédio e intimidação, de forma que além de garantir o direito fundamental do trabalhador, a utilização dessas ferramentas também mitiga eventuais riscos trabalhistas ligados a ações de danos morais pela ocorrência da violação de direitos LGBT no âmbito laboral.

Nesse sentido, dois conjuntos de ações merecem destaque, o tratamento igualitário na concessão de benefícios e a proteção à identidade de trabalhadores transgêneros. Diferentemente das outras ações, essas medidas foram identificadas como obrigatórias para garantir um ambiente laboral equilibrado. Isto porque são ações ligadas diretamente ao reconhecimento e respeito da identidade do trabalhador. Não se pode falar em proteção a dignidade da pessoa humana do trabalhador sem que essas medidas sejam implementadas no ambiente de trabalho.

Ainda, verificou-se que, além da atuação do empregador para este fim, os sindicatos também podem desenvolver um papel importante na promoção de um meio ambiente de trabalho equilibrado. Isto porque o caráter representativo inerente à sua organização lhe concede a possibilidade de atuar defendendo os direitos dos trabalhadores LGBT de determinada categoria profissional.

Desta forma, a negociação e elaboração de instrumentos coletivos também se mostra uma importante ferramenta na promoção dos direitos dos trabalhadores. Por meio destes documentos, é possível criar provisões obrigando os empregadores a adotarem as medidas de cunho não obrigatório descritas anteriormente, mas que certamente auxiliam na manutenção de um ambiente saudável para trabalhadores LGBT, pois visam coibir a existência de práticas discriminatórias.

Os sindicatos, sob o ponto de vista do seu poder representativo, têm a possibilidade de cobrar dos empregadores uma atuação mais efetiva na proteção dos direitos LGBT,

requerendo que assuntos relacionados a estes direitos sejam abordados nas negociações dos instrumentos coletivos e, em seguida, sejam implementados pelas empresas.

Ainda, o papel das entidades sindicais na sociedade se mostra ainda mais relevante quando verificamos a sua atuação enquanto influenciador da produção legislativa do Estado. A previsão de direitos LGBT nos acordos e convenções coletivas poderia servir como instrumento norteador da elaboração de leis sobre o tema. Assim, a abordagem desses assuntos nos instrumentos coletivos colaboraria para o desenvolvimento de uma sociedade menos discriminatória e mais protetiva dos direitos LGBT.

REFERÊNCIAS

- Abrahão, J. *Um avanço nos direitos LGBT*. 2014. Disponível em: <http://www3.ethos.org.br/cedoc/um-avanco-nos-direitos-lgbt/#.VhSPJvIVikp>. Acesso em: 03 Out. 2018.
- Alexy, R. *Teoria dos Direitos Fundamentais*. 4 ed. São Paulo: Malheiros, 2012.
- Alkimin, M. A. *Assédio Moral na Relação de Emprego*. Curitiba: Juruá, 2005.
- Almeida, G. *Da invisibilidade à vulnerabilidade: percursos do "corpo lésbico" na cena brasileira face à possibilidade de infecção por DST e AIDS*. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2005.
- Amnesty International. *Making Love a Crime: criminalization of same-sex conduct in Sub-Saharan Africa*. Londres: Amnesty International Publications, 2013.
- Andrade, J. C. Os direitos, liberdades e garantias no âmbito das relações entre particulares. Em I. W. Sarlet, *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed, 2006.
- Anis: Instituto de Bioética, Direitos Humanos e Gênero e Associação Lésbica Feminista de Brasília Coturno de Vênus. *Legislação e Jurisprudência LGBTTT*. Brasília, 2007. 316 p.
- Araújo, L.; Nunes Júnior, V. *Curso de direito constitucional*. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 1999.
- Anistia Internacional. *Eventos*. 2014. Disponível em: <https://anistia.org.br/entre-em-acao/evento/direitos-humanos-sao-o-nosso-orgulho/>. Acesso em: 11 Jun. 2017.
- Araújo, L., & Nunes Júnior, V. *Curso de direito constitucional*. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 1999.
- Association of Certified Fraud Examiners. *Report to the Nations: 2018 Global Study on Occupational Fraud And Abuse*. Estados Unidos da América, 2018. Disponível em: <https://s3-us-west-2.amazonaws.com/acfepublic/2018-report-to-the-nations.pdf>. Acesso em: 12 Out. 2018.
- Badgett, M.; Durso, L.; Mallory, C.; & Kastanis, A. *The Business Impact of LGBT: Supportive Workplace Policies*. Estados Unidos da América, 2013. Disponível em: <https://escholarship.org/uc/item/3vt6t9zx>. Acesso em: 17 Out. 2018.
- Barros, A. M. *Curso de direito do Trabalho*. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2009.
- Beltran, A. P. *Direito do Trabalho e direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2002.

Bento, B. Nome social para pessoas trans: cidadania precária e gambiarra legal. *Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar*, São Carlos, v. 4, n. 1, 2014, pp. 165-182

Bento, B. *O que é Transexualidade*. São Paulo: Brasiliense, 2012.

Bezerra Leite, C. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

Borrilo, D. *Homofobia: história e crítica de um preconceito*. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2010.

Bradford Student Activist Society. *MSGI*. 2008. Disponível em: <http://bradfordsas.wikidot.com/msgi>. Acesso em: 11 Jun. 2017.

BRASIL. Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS). *Súmula Normativa nº 12*. 2010. Disponível em: <http://www.ans.gov.br/component/legislacao/?view=legislacao&task=TextoLei&format=raw&id=NzA=>. Acesso em: 03. Dez. 2018.

BRASIL. Conselho Nacional da Imigração (CNIg). *Resolução Normativa nº 77/2008*. 2008a. Disponível em: <http://www.usp.br/drh/novo/legislacao/dou2008/mteresnormativa77.html>. Acesso em: 10. Jun. 2017.

BRASIL. Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoção dos Direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (CNCD/LGBT). *Resolução nº 11/2014*. 2014a. Disponível em: http://www.lex.com.br/legis_26579640_RESOLUCAO_N_11_DE_18_DE_DEZEMBRO_DE_2014.aspx. Acesso em: 10 Jan. 2018.

BRASIL. Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoção dos Direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (CNCD/LGBT). *Resolução nº 12/2015*. 2015. Disponível em: http://www.lex.com.br/legis_26579652_RESOLUCAO_N_12_DE_16_DE_JANEIRO_D_E_2015.aspx. Acesso em: 10 Jan. 2018.

BRASIL. Conselho Nacional de Combate à Discriminação. *Brasil Sem Homofobia: Programa de combate à violência e à discriminação contra GLTB e promoção da cidadania homossexual*. Brasília: Ministério da Saúde, 2004.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ) *Resolução nº 175/2013*. 2013a. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2504>. Acesso em: 10. Jun. 2017

BRASIL. *Consolidação das leis do trabalho (CLT)*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Seção 1, p. 11937-11984.

BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

BRASIL. Decreto nº 8.162, de 18 de dezembro de 2013 (Revogado). Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República e remaneja cargos em comissão. *Diário Oficial*, Brasília, DF, 19 dez. 2013b.

BRASIL. Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016. Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. *Diário Oficial*, Brasília, DF, 28 abr. 2016a.

BRASIL. Instituto do Seguro Social (INSS). *Instrução Normativa nº 25/2000*. 2000. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/legislacao/8848/instrucao-normativa-inss-dc-25-2000/>. Acesso em: 10. Jun. 2017

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 13 abr. 1995.

BRASIL. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 31 ago. 1981.

BRASIL. Lei nº 10.257, de 10 de julho de 2001 Regulamenta os arts. 182 e 183 da Constituição Federal, estabelece diretrizes gerais da política urbana e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 10 jul. 2001.

BRASIL. Projeto de Lei nº 220, de 2014 (do Senado Federal). Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho, para regular aspectos do meio ambiente do trabalho e ditar a competência para os litígios correspondentes, e dá outras providências. *Diário do Congresso Nacional*, Brasília, 2014b.

BRASIL. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 12 set. 1990.

BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 19 set. 1990.

BRASIL. Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 01 ago. 2013. Seção 1, p. 1.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de

1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 13 jul. 2017.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Brasil Sem Homofobia: Programa de combate à violência e à discriminação contra GLTB e promoção da cidadania homossexual*. Brasília: Conselho Nacional de Combate à Discriminação, 2004.

BRASIL. *Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de LGBT*. Brasília: Secretaria Especial de Direitos Humanos, 2009.

BRASIL. Projeto de Lei nº 220, de 2014 (do Senado Federal). Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho, para regular aspectos do meio ambiente do trabalho e ditar a competência para os litígios correspondentes, e dá outras providências. *Diário do Congresso Nacional*, Brasília, 2014.

BRASIL. Projeto de Lei nº 5002, de 2013. PLS 5002/2013. Dispõe sobre o direito à identidade de gênero e altera o art. 58 da Lei nº 6.015 de 31 de dezembro de 1973. *Diário do Congresso Nacional*, Brasília, 2013c.

BRASIL. Projeto de Lei nº 6583, de 2013. PLS 6583/2013. Dispõe sobre o Estatuto da Família e dá outras providências. *Diário do Congresso Nacional*, Brasília, 2013d.

BRASIL. Projeto de Decreto Legislativo nº 395, de 2016. PLS 396/2016. Susta o Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016, que “Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional”. *Diário do Congresso Nacional*, Brasília, 2016b.

BRASIL. Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República (SEDH). *Percepção sobre os Direitos Humanos no Brasil*. Pesquisa de Opinião Pública. 2008b. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/dados/livros/dh/livro_sdh_pesquisa_percepcao_dh.pdf. Acesso em: 10 Jun. 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Súmula nº 341. É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposos do empregado ou preposto*. Brasília, DF. 1963. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2478>. Acesso em: 03.Dez. 2018

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 443. 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*. Brasília, DF. 2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html. Acesso em: 03. Dez. 2018

Brito Filho, J. C. *Direito Sindical*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

Brito Filho, J. C. *Discriminação no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

Brito Filho, J. C. *Mediação e arbitragem como meios de solução de conflitos coletivos de trabalho: atuação do Ministério Público de Trabalho*. Vol. 62. São Paulo: Revista LTr, 1998.

Camargo, T., & Melo, S. *Princípios de direito ambiental do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.

Canfield, F. F. *O direito humano a (homo)afetividade e os movimentos sociais LGBT*. Curitiba: Appris, 2015.

Canotilho, J. J. *Direito Constitucional*. 6ª ed. Coimbra: Almedina, 1993.

Cardinali, D. C. *A judicialização dos direitos LGBT do STF: limites, possibilidades e consequências*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2018.

Cassar, V. B. *Direito do Trabalho*. 4ª ed. Niterói: Impetus, 2010.

Cazarré, M. *Direitos Humanos*. 2015. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2015-11/preconceito-afasta-transexuais-do-ambiente-escolar-e-do-mercado-de>. Acesso em: 01 Out. 2018.

Center for Talent Innovation. *Out in the World: Securing LGBT Rights in the Global Marketplace*. Nova York, 2016. Disponível em: https://www.talentinnovation.org/_private/assets/OutInTheWorld_Infographic-CTI.pdf. Acesso em: 30 Nov. 2018.

Chaves, M. *Homoafetividade e direito: proteção constitucional, uniões, casamento e parentalidade*. Curitiba: Juruá, 2015.

CKZ Agência. *CKZ Consultoria em Diversidade*. 2018. Disponível em: <http://ckzagencia.com.br/ckz-consultoria-diversidade/>. Acesso em: 23 Set. 2018.

Colling, L. Igualdade não faz o meu gênero: em defesa das políticas das diferenças para o respeito à diversidade sexual e de gênero no Brasil. *Contemporânea*, v. 3, p. 405-427, 2013.

Comério, M. S. *A Tutela Antidiscriminatória dos Trabalhadores Transexuais e Transgêneros*. 130 f. Dissertação (Mestrado) – Curso de Ciências Jurídico-empresariais/Menção em Direito Laboral, Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra. Coimbra, 2018.

Comissão Interamericana de Direitos Humanos. *Violência contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans e intersexo nas Américas*. Organização dos Estados Americanos, 2015.

Comissão Nacional da Reforma Sanitária. *Relatório final da 8ª Conferência Nacional de Saúde*. Brasília, 1986.

Comparato, F. K. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. São Paulo: Saraiva, 2004.

Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito (CONTEC). *Artigos*. Disponível em: https://www.contec.org.br/attachments/article/16810/PAUTA_CONTECBRB_20162017.pdf. Acesso em: 12 Dez. 2018.

Confederation of Danish Industry. *Diversity at Work: Best practices for creating an LGBT-inclusive workplace*. Dinamarca, 2017. Disponível em: http://lgbt.dk/wp-content/uploads/2017-02-17_Diversity_at_work_english.pdf. Acesso em: 04 Set. 2018.

Conselho Federal de Medicina. *Resolução CFM nº 1.955/2010*. 2010. Disponível em: http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/2010/1955_2010.htm. Acesso em: 19 Mar. 2017.

Conselho Federal de Medicina. *Resolução CFM nº 1.482 /1997*. 1997. Disponível em: http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/1997/1482_1997.htm. Acesso em: 19 Mar. 2017.

Conselho Regional de Psicologia de São Paulo. *Cadernos Temáticos*. 2011. Disponível em: http://www.crpasp.org.br/portal/comunicacao/cadernos_tematicos/11/frames/fr_manifesto.aspx. Acesso em: 19 Jun. 2017.

Dallari, A. A., & Aferra, S. *Estatuto da cidade: comentários à Lei Federal 10.257/2001*. São Paulo: Malheiros, 2002.

Dallari, D. d. *Direitos Humanos e Cidadania*. São Paulo: Moderna, 1998.

Dawson, J. *Este livro é gay, e hétero, e bi, e trans...* São Paulo: WMF Martins Fontes, 2015.

Delgado, G. N. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2006.

Delgado, M. G. *Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.

Delgado, M. G. *Curso de direito do trabalho*. 13ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

Deloitte. *Risk Advisory*. 2018. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/br/pt/pages/risk/solutions/canal-de-denuncias.html>. Acesso em: 03 Dez. 2018.

Dias, M. B. *União homossexual: o preconceito & a justiça*. 2ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

Dias, M. B. *Homoafetividade e direitos LGBTI*. 7ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

Diniz, M. C. *Direito à Não Discriminação: travestilidade e transexualidade*. São Paulo: Estúdio Editores, 2014.

Diversity BBOX. *Institucional*. 2018. Disponível em: <http://diversitybbox.com/pt/institucional/>. Acesso em: 03 Set. 2018.

Endeavor Brasil. *Artigos*. 2016. Disponível em: Site da Endeavor Brasil: <https://endeavor.org.br/estrategia-e-gestao/a-importancia-do-canal-de-denuncia/>. Acesso em: 30 Set. 2018.

Feliciano, G. G. *Direito Ambiental do Trabalho - Apontamentos para uma teoria geral*. Vol. 1. São Paulo: LTr, 2013.

Feliciano, G. G. O meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal: reconhecendo a danosidade sistêmica. In: Feliciano, G. G.; Urias, J. *Direito Ambiental do Trabalho: Apontamentos para uma teoria geral*. Vol. 1. São Paulo: LTr, 2013.

Feliciano, G. G. *Tópicos avançados de direito material do trabalho: atualidades forenses*. Vol. 1. São Paulo: Damásio de Jesus, 2006.

Fernandes, F. *Meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho: uma visão sistêmica*. São Paulo: LTr, 2009.

Figueiredo, G. J. *Curso de direito ambiental: interesses difusos, natureza e propriedade*. Rio de Janeiro: Portal Jurídico (Gazetajuris), 2006.

Figueiredo, G. J. *Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores: controle de poluição, proteção do meio ambiente, da vida, e da saúde dos trabalhadores no direito internacional, da União Européia e no Mercosul*. São Paulo: LTr, 2007.

Fiorillo, C. A. *Curso de direito ambiental brasileiro*. São Paulo: Saraiva, 2000.

Fiorillo, C. A.; Rodrigues, M. A. *Manual de direito ambiental e legislação aplicável*. São Paulo: Max Limonad, 1997.

Fiorillo, C. A.; Rodrigues, M. A.; Nery, R. M. *Direito processual ambiental brasileiro*. Belo Horizonte: Del Rey, 1996.

Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+. *Empresas*. 2018. Disponível em: <http://www.forumempresaslgbt.com/empresas/>. Acesso em: 15 Nov. 2018.

Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+. *Sobre Atividades do Fórum*. 2018. Disponível em: <http://www.forumempresaslgbt.com/sobre-atividades-do-forum/america-economia>. Acesso em: 15 Nov. 2018.

Franco Filho, G. d. *A OIT e o meio ambiente de trabalho*. Brasília: Jornal Trabalhista Consulex, 2001.

Fundação Perseu Abramo. *Publicações Fundação Perseu Abramo*. 2010. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/2010/02/13/diversidade-sexual-e-homofobia-no-brasil-intolerancia-e-respeito-as-diferencas-sexuais/>. Acesso em: 19 Jun.2017.

Garcia, G. F. *Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho*. 3ª ed. São Paulo: Método, 2011.

Goldfarb, C. L. *Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2007.

Gorisch, P. *O reconhecimento dos direitos humanos LGBT: de Stenowall à ONU*. Curitiba: Appris, 2014.

Granziera, M. L. *Direito ambiental*. 2.ed. revista e atualizada. São Paulo: Atlas, 2011.

Grenier, A.; Hixson-Vulpe, J. *Beyond Diversity: An LGBT Best Practice Guide for Employers*. Canadá: Great Place to Work e Pride at Work Canada, 2017. Disponível em: <https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2017/09/Beyond-Diversity-LGBT-Guide.pdf>. Acesso em: 03 Dez. 2018.

Grupo Gay da Bahia. *Relatório Anual de Assassinatos de Homossexuais (LGBT) no Brasil: 2014*. Bahia, 2015.

Hogemann, E. R. Transexualidade e os Direitos Humanos: Tutela Jurídica ao Direito à Identidade. *Revista SJRJ*, 31, p. 217-231, 2014.

Human Rights Campaign. *Restroom Access for Transgender Employees*. 2016. Disponível em: <https://www.hrc.org/resources/restroom-access-for-transgender-employees>. Acesso em: 20 Out. 2018.

Human Rights Campaign. *Resources*. 2018. Disponível em: <https://www.hrc.org/resources/Workplace-Discrimination-Policies-Laws-and-Legislation>. Acesso em: 20 Set. 2018.

Human Rights Campaigning Foundation. *Corporate Equality Index 2018*. Estados Unidos da América, 2018. Disponível em: https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/CEI-2018-FullReport.pdf?_ga=2.117522697.1001158413.1541965211-2022980900.1541038923. Acesso em: 01 Out. 2018.

Human Rights Watch. *World Report 2018*. Estados Unidos da América, 2017. Disponível em: https://www.hrw.org/sites/default/files/world_report_download/201801world_report_web.pdf. Acesso em: 10 fev. 2018.

Iden Consultoria. *Sobre Nós*. 2018. Disponível em: <http://idenconsultoria.com.br/#sobre-nos>. Acesso em: 27 Set. 2018.

Instituto de Estudos de Desenvolvimento do Reino Unido. *Sexuality and Social Justice: A Toolkit - What's wrong with labels?*. Sexuality, Poverty and Law Programme, 2016. Disponível em: <http://spl.ids.ac.uk/sexuality-and-social-justice-toolkit/1-issues-and-debates/whats-wrong-labels>. Acesso em: 22 Mai. 2017.

Instituto Ethos. *O Compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT: Orientações para o Mundo Empresarial em Ações Voltadas a Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais*. São Paulo, Brasil, 2013. Disponível em:

https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf. Acesso em: 24 Set. 2018.

Jesus, J. G. *Orientações sobre a população transgênero: conceitos e termos*. Núcleo de Estudos e Pesquisas em Gênero e Sexualidade da Universidade Federal de Goiás, 2012. Disponível em: https://www.sertao.ufg.br/up/16/o/ORIENTA%C3%87%C3%95ES_POPULA%C3%87%C3%83O_TRANS.pdf?1334065989. Acesso em: 30 Nov. 2018.

Keller, W. *O direito ao trabalho como direito fundamental: instrumentos de efetividade*. São Paulo: LTr, 2011.

Kulick, D. *Travesti: prostituição, sexo, gênero e cultura no Brasil*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2008.

Lemos, P. F. *Direito ambiental: responsabilidade civil e proteção ao meio ambiente: responsabilidade civil por dano ao meio ambiente*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

Lippel, K. *Addressing occupational violence: an overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*. Geneva: International Labour Office - ILO, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_535656.pdf. Acesso em: 07 Dez. 2018.

Lopez, G. *The Trump administration's latest anti-transgender action, explained*. Vox Media, Politics & Policy, 2018. Disponível em: <https://www.vox.com/policy-and-politics/2018/10/22/18007978/trump-administration-lgbtq-transgender-discrimination-civil-rights>. Acesso em: 10 Dez. 2018.

Maluf, A. C. *Direito das famílias: amor e bioética*. Rio de Janeiro: Elsevier/Forense, 2011.

Mancuso, R. d. Ação Civil Pública Trabalhista: análise de alguns pontos controversos. *Revista dos Tribunais*, p. 151-178, 1991.

Manus, P. P. Substituição processual pelo sindicato no processo do trabalho. In: C. A. Fiorillo et. al. *Direito*, n. 1, p. 155 - 171, 1995.

Maranhão, N. *Poluição Labor-Ambiental: Abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

Martins, S. P. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

Marx, K. *Manuscritos econômicos-filosóficos*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2004.

Mazzilli, H. N. *A defesa dos interesses difusos em juízo*. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
Melo, R. S. *Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2013.

- Melo, R. S. *Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2013.
- Mendes, G. F. *Direitos fundamentais e controle de constitucionalidade: estudos de direito constitucional*. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- Milaré, É. *Direito do ambiente: a gestão ambiental em foco: doutrina jurisprudência, glossário*. 6ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.
- Minardi, F. F. *Meio Ambiente do Trabalho: proteção jurídica à saúde mental*. Curitiba: Juruá, 2010.
- MINAS GERAIS. Lei 14.170, de 15 de janeiro de 2002. Determina a imposição de sanções a pessoa jurídica por ato discriminatório praticado contra pessoa em virtude de sua orientação sexual. *Diário oficial do Estado de Minas Gerais*, Minas Gerais, MG, 13 jan. 2002.
- Miranda, J. *Manual de direito constitucional*. 3 ed., Vol. 4. Coimbra: Coimbra Editora, 2000.
- Miskolci, R. Não somos, queremos - reflexões queer sobre a política sexual brasileira contemporânea. In: L. Colling. *Stonewall 40 + o que no Brasil?*, p. 37-56. Salvador: EDUFBA, 2011.
- Montal, Z. M. O Trabalho como Direito Humano da Pessoa com Deficiência. In: Piovesan, F; Carvalho, L. P. *Direitos humanos e direito do trabalho*, p. 166; 192. São Paulo: Atlas, 2010.
- Moreira, A. J. *Cidadania Sexual: estratégia para ações inclusivas*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2017.
- Murphy, A. *No More 'Lying': Law Bolsters Transgender Argentines*. 2012. Disponível em: <http://www.npr.org/2012/10/01/162100680/no-more-lying-law-bolsters-transgender-argentina>. Acesso em: 27 Out. 2018.
- Nascimento, A. M. *Curso de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.
- Nery Junior, N. *Princípios do processo civil na Constituição Federal*. 5 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.
- Nogueira, S. D. *Meio ambiente do trabalho: o princípio da prevenção na vigilância e na saúde ambiental*. São Paulo: LTr, 2008.
- Nunan, A. *Homossexualidade: do preconceito aos padrões de consumo*. Rio de Janeiro: Caravansarai, 2003.
- Nunes, L. A. *Manual de introdução ao estudo do direito*. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

O Estado de S. Paulo. *Brasil*. 2014. Disponível em: <http://brasil.estadao.com.br/noticias/geral,a-cada-hora-1-gay-sofre-violencia-no-brasil-denuncias-crescem-460,1595752>. Acesso em: 04 Nov. 2018.

Oliveira, F. V. *União homoafetiva: direito sucessório e novos direitos*. Curitiba: Juruá, 2011.

Oliveira, S. G. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. 6 ed. São Paulo: LTr, 2011.

Organização das Nações Unidas. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. 1948. Disponível em: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/> Acesso em: 03 Mai. 2017

Organização das Nações Unidas. *Nascidos Livres e Iguais*. Brasília, 2013.

Organização das Nações Unidas. *Princípios de Yogyakarta: Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero*. Genebra, 2007.

Organização das Nações Unidas. Relatório A/HRC/19/41. 2011a. Disponível em: https://www.ohchr.org/documents/issues/discrimination/a.hrc.19.41_english.pdf Acesso em: 06 Mai. 2017

Organização das Nações Unidas. Resolução A/HRC/RES/17/19. 2011b. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G11/148/76/PDF/G1114876.pdf?OpenElement> Acesso em: 05 Mai. 2017

Organização das Nações Unidas. Resolução A/HRC/RES/27/32. 2014. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/177/32/PDF/G1417732.pdf?OpenElement>. Acesso em: 06 Mai. 2017

Organização das Nações Unidas. Resolução A/HRC/RES/32/2. 2016. Disponível em: http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/HRC/RES/32/2. Acesso em: 05 Mai. 2017

Organização dos Estados Americanos. *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*. 1948. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 03 Mai. 2017.

Organização dos Estados Americanos. *Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem*. 1948. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.Declaracao_Americana.htm. Acesso em: 03 Mai. 2017

Organização dos Estados Americanos. *Rapporteurship on the Rights of LGBTI Persons*. 2019. Disponível em: <http://www.oas.org/en/iachr/lgtbi/links/>. Acesso em: 10 Nov. 2018.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). *Convenção nº 155*. 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 09 Abr. 2017.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). *Convenção nº 161*. 1985. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm. Acesso em: 09 Abr. 2017.

Organização Internacional do Trabalho. *Igualdade no Trabalho: Um desafio contínuo*. 2011.

Organização Internacional do Trabalho. *Fórum de Empresas e Direitos LGBT - 10 Compromissos*. 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=mO8HDafkvmY>. Acesso em: 21 Mar. 2018.

Organização Internacional do Trabalho. *Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho*. 2a. ed. Projeto Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia. Brasília, OIT/UNAIDS/PNUD, 2015. 79 p.

Organização Mundial da Saúde. *Constituição da Organização Mundial da Saúde* (OMS/WHO). Nova Iorque, 1946.

Organização Mundial da Saúde. *Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde*. 2008. Disponível em: <http://www.datasus.gov.br/cid10/V2008/cid10.htm>. Acesso em: 10 Out. 2018.

Out & Equal Workplace Advocates. *2017 Workplace Equality Fact Sheet*. 2017. Disponível em: <http://outandequal.org/2017-workplace-equality-fact-sheet/>. Acesso em: 08 Nov. 2018.

Out & Equal Workplace Advocates. *Best Practices in Fostering LGBT Diversity in the Workplace*. Estados Unidos da América, 2018. Disponível em: <http://outandequal.org/app/uploads/2018/10/8-IC-EEOD-Best-Practices-Foster-LGBT-Diversity-Workplace-July2018.pdf>. Acesso em: 19 Nov. 2018.

Padilha, N. S. *Do Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado*. São Paulo: LTr, 2002.
Padilha, N. S. *Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

PARÁ. Ministério Público do Estado do Pará. *LGBT: Conceitos, direitos e conquistas*. 2ª ed. Belém, 2016.

Pereira, R. d. *Dicionário de direito de família e sucessões*. São Paulo: Saraiva, 2015.
PIAUÍ. Lei 5.916, de 10 de janeiro de 2009. Assegura às pessoas travestis e transexuais a identificação pelo nome social em documentos de prestação de serviço quando atendidas nos órgãos da Administração Pública direta e indireta e dá outras providências. *Diário oficial do Estado do Piauí*, Piauí, PI, 10 jan. 2009.

Pimenta, R. B. *Condutas antissindiais praticadas pelo empregador*. São Paulo: LTr, 2014.

Pluraliza. *A Pluraliza*. 2018. Disponível em: <http://pluraliza.com.br/a-pluraliza/>. Acesso em: 29 Set. 2018.

PORTUGAL. Lei nº 28, de 14 de abril de 2015. Consagra a identidade de gênero no âmbito do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, procedendo à oitava alteração ao Código do Trabalho. *Diário da República n.º 72/2015*.

Ramos, A. d. *Teoria geral dos direitos humanos na ordem internacional*. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

RIO DE JANEIRO. Lei 7.041, de 15 de julho de 2015. Estabelece penalidades administrativas aos estabelecimentos e agentes públicos que discriminem as pessoas por preconceito de sexo e orientação sexual e dá outras providências. *Diário oficial do Estado do Rio de Janeiro*, Rio de Janeiro, RJ, 15 jul. 2015.

Rios, R. R. A homossexualidade e a discriminação por orientação sexual no direito brasileiro. *Direito e Democracia*, n. 2, p. 383 - 408, 2001. Disponível em: <http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/direito/article/view/2410/1645>. Acesso em: 23 Nov. 2018.

Rios, R.; Resadori, A. Direitos Humanos, transexualidade e "direito dos banheiros". *Direito & Práxis*, 06, 196-227, 2015. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/16715/14038>. Acesso em: 15 Nov. 2018.

Rocha, F. R. *Efetividade do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho: a responsabilidade civil do tomador de serviços*. São Paulo: LTr, 2016.

Rocha, J. C. *Direito Ambiental e Meio Ambiente do Trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica*. São Paulo: LTr, 1997.

Rocha, M. de N. M. *O Tribunal Superior do Trabalho e o meio ambiente do trabalho: análise qualitativa da jurisprudência relativa ao trabalho em minas*. 2013. 425 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências Jurídicas, Belém, 2013. Programa de Pós-Graduação em Direito.

Ruprecht, A. J. *Relações Coletivas de Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

Sabino, J. F. Os Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. In: Piovesan, F.; Carvalho, L. P. *Direitos Humanos e Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2010.

Sady, J. J. *Direito do Meio Ambiente de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.

Sales, D. N. *Diversidade sexual, proteção constitucional e controle de convencionalidade*. 2014. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Disponível em

<https://sapiencia.pucsp.br/bitstream/handle/6423/1/Dimitri%20Nascimento%20Sales.pdf>. Acesso em: 10 Jun. 2017.

Sales, R. G. *Políticas de respeito à diversidade sexual no ambiente de trabalho: análise das percepções sobre o papel da comunicação em organizações participantes do Fórum de Empresas e Direitos LGBT*. 134 f. São Paulo, 2017.

Salomão, K. *Negócios*. Exame, 2016. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/10-empresas-com-beneficios-incriveis-para-seus-funcionarios/>. Acesso em: 1 Dez. 2018.

Santo Caos. *Demitindo Preconceitos*. 2015. Disponível em: <http://www.demitindopreconceitos.com/>. Acesso em: 10 Nov. 2018.

Santos, A. S. *Meio Ambiente de Trabalho: Considerações*. Programa Ambiental A Última Arca de Noé, 1999. Disponível em: <http://www.ultimaarcadenoe.com.br/meio-ambiente-do-trabalho/>. Acesso em: 06 Jun. 2017.

Santos, A. S. *Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

SÃO PAULO. Secretaria da Justiça e da Defesa da Cidadania e Coordenação de Políticas para a Diversidade Sexual. *Diversidade Sexual e Cidadania LGBT*. São Paulo, 2014.

SÃO PAULO. Lei nº 10.948, de 05 de novembro de 2001. Dispõe sobre as penalidades a serem aplicadas à prática de discriminação em razão de orientação sexual e dá outras providências. *Diário oficial do Estado de São Paulo*, São Paulo, SP, 05 nov. 2001.

Sarlet, I. W. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora Ltda, 2009.

Sarlet, I. W., Marinoni, L. G., & Mitidiero, D. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2015.

Sarmiento, D. *A ponderação de interesses na Constituição Federal*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2000.

Silva, C. G. *Orientação sexual, identidades sexuais e identidade de gênero*. São Paulo: Unifesp, 2015. Disponível em: <http://repositorio.unifesp.br/handle/11600/39169>. Acesso em: 11 Jun. 2017.

Silva, H. B. *Curso de direito do trabalho aplicado, vol. 6: contrato de trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

Silva, J. A. *A Saúde do Trabalhador como um Direito Humano: conteúdo essencial da dignidade humana*. São Paulo: LTr, 2008.

Silva, J. A. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. São Paulo: Malheiros, 2008.

Silva, J. A. *Direito Ambiental Constitucional*. São Paulo: Malheiros, 2009.

Silva, V. A. *Direitos Fundamentais: conteúdo essencial, restrições e eficácia*. São Paulo: Malheiros, 2017.

Simões, J. A., & Facchini, R. *Na trilha do arco-íris: do movimento homossexual ao LGBT*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2009.

Sindicato de Hospedagem e Alimentação de POA e Região (SINDHA). *Notícias*. 2015. Disponível em: <https://www.sindha.org.br/index.php/noticias/item/workshop-atendimento-turista>. Acesso em: 30 Nov. 2018.

Sindicato dos Bancários de BH e Região. *Notícias*. 2014. Disponível em: <https://bancariosbh.org.br/no-dia-internacional-do-orgulho-lgbt-sindicato-reforca-importancia-da-luta-contr-a-discriminacao/>. Acesso em: 12 Dez. 2018.

Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesa Telefônica do Estado do Rio de Janeiro (SINTTEL). *Uploads*. 2016. Disponível em: <http://sinttelrio.org.br/wp-content/uploads/2016/11/ACT-TIM-2016-2018-MR0034002017.pdf>. Acesso em: 12 Dez. 2018.

Sindicato Nacional dos Aeronautas e Sindicato Nacional das Empresas Aeroviárias. *Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018*. 2017. Disponível em: <https://fentac.org.br/files/pdf/2017-2018-aeronautas-pdf369.pdf>. Acesso em: 20 Dez. 2018.

Sindicato Paulista das Empresas de Telemarketing Direto e Conexos (SINTELMARK). *CCT*. 2017. Disponível em: http://www.sintemark.org.br/CCT_2017_CAMPINAS.pdf. Acesso em: 12 Dez. 2018.

Stonewall. *Workplace Guides Training Educating Staff About Lesbian, Gay and Bisexual Equality*. Reino Unido, 2014. Disponível em: http://www.prideinclusionprograms.com.au/content/uploads/2015/06/training_guide__final_.pdf. Acesso em: 12 Set. 2018.

Stonewall. *Trans Inclusive Policies and Benefits*. Reino Unido, 2016. Disponível em: https://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/trans_inclusive_policies_and_benefits_2016.pdf. Acesso em: 12 Dez. 2018.

Stonewall. *Inclusive Policy Toolkit Part 1: Embedding LGBT Inclusion in All Policies*. Reino Unido, 2018a. Disponível em: https://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/inclusive_policy_toolkit_part_1.pdf. Acesso em: 18 Set. 2018.

Stonewall. *Inclusive Policy Toolkit Part 2: Discrimination, Bullying and Harassment Policies*. Reino Unido, 2018b. Fonte: https://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/inclusive_policy_toolkit_part_2.pdf. Acesso em: 22 Set. 2018.

Stonewall. *Inclusive Policy Toolkit Part 3: Family and Leave Policies*. Reino Unido, 2018c. Disponível em:

http://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/inclusive_policy_toolkit_part_3.pdf. Acesso em: 10 Dez. 2018.

Süssekind, A. *Direito Internacional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.

Tegon, C. Duas em cada dez empresas se recusam a contratar homossexuais no Brasil. *Carta Capital*. 2015. Disponível em: <http://www.cartacapital.com.br/sociedade/duas-em-cada-dez-empresas-se-recusam-a-contratar-homossexuais-no-brasil-1703.html>. Acesso em: 02 Dez. 2018.

Teixeira, P. R. Políticas públicas em AIDS. In: R. Parker, *Políticas, Instituições e AIDS: enfrentando a epidemia no Brasil*. Rio de Janeiro: ABIA - Jorge Zahar, 1997.

The White House. *Executive Order n° 13672*. Estados Unidos da América, 2014. Disponível em: <https://www.whitehouse.gov/the-press-office/2014/07/21/executive-order-further-amendments-executive-order-11478-equal-employen>. Acesso em: 02 Out. 2018.

Trade Union Congress - TUC. *LGBT Equality at Work*. Londres, 2013. Disponível em: https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/tucfiles/lgbt_equality_at_work_2013_online.pdf. Acesso em: 12 Dez. 2018.

Transemprego. *Sobre o Site*. 2015. Disponível em: Transespero - Onde gente talentosa se encontra: <http://www.transempregos.com.br/sobre/>. Acesso em: 13 Out. 2018.

Transgender Europe - TGEU; Trans Respect Versus Transphobia Worldwide. *Transgender Europe's Trans Murder Monitoring - TDOR*. 2015. Fonte: <http://www.transrespect-transphobia.org/uploads/downloads/2015/TMM-IDAHOT2015/TMM-IDAHOT-2015absolut2014en.pdf>. Acesso em: 07 Nov. 2018.

Trevisan, J. S. *Devassos no paraíso: a homossexualidade no Brasil, da colônia à atualidade*. Rio de Janeiro: Record, 2000.

Tribunal Superior do Trabalho. *Notícias do TST*. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-defere-clausula-coletiva-que-estende-beneficios-a-unioes-homoafetivas. Acesso em: 12 Dez. 2018.

União Européia. *The Business Case for Diversity in the Workplace: sexual orientation and gender identity*. Report on good practices. Bruxelas, 2016. Disponível em https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/report_companies_final_en.pdf. Acesso em: 06 Mar. 2018.

VDI Brasil. *Como as empresas estão conscientizando os colaboradores sobre inclusão LGBT*. 2018. Disponível em: <http://www.vdibrasil.com/ger/conscientizacao-colaboradores-inclusao-lgbt/>. Acesso em: 15 Out. 2018.

Zeger, I. *Direito LGBTI: perguntas e respostas*. São Paulo: Mescla, 2016.