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.

Versão corrigida em 15/06/2019. A versão original, em formato eletrônico (PDF), encontra-se disponível na Unidade.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO
São Paulo - SP
2019

Catalogação 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. _____ Instituição: _____

Avaliação: _____ Assinatura: _____

Prof. _____ Instituição: _____

Avaliação: _____ Assinatura: _____

Prof. _____ Instituição: _____

Avaliação: _____ Assinatura: _____

À minha família

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, ao Prof. Dr. 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 membros da minha banca de defesa da dissertação de mestrado, a Prof. Dra. Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, Prof. Dr. Dimitri Nascimento Sales e Prof. Dr. Otávio Pinto e Silva, pela leitura atenta do trabalho e pelas inúmeras contribuições incorporadas na versão final da dissertação.

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 presenciaram 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. Também à Carla Reale, por todos os ensinamentos sobre o tema, que certamente foram refletidos nesse trabalho.

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 e Weruska Goeking, 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 à identidade de gênero e orientação sexual e seus sujeitos. Além disso, é feito um levantamento do panorama histórico da construção da identidade LGBT, e de quais são os instrumentos de reconhecimento e proteção disponíveis atualmente, bem como os entraves na promoção dos direitos LGBT. Em seguida, exploram-se as questões inerentes ao meio ambiente de trabalho e ao direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho equilibrado. A partir das premissas assentadas, destaca-se a importância do reconhecimento da identidade LGBT para a manutenção do meio ambiente de trabalho equilibrado, expondo-se as 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 equilibrado. Medidas para trabalhadores LGBT. Atuação dos sindicatos e das empresas

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 and the recognition and protection instruments available today is made, as well as 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. From the premises presented, 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. Healthy workplace environment. Actions for LGBT workers. Roles of the labor union and the companies.

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
LGBTQI	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, como LGBT+, LGBTQI, 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 da atuação de diversos atores e instituições que têm 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 dessas minorias.

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

Para a manifestação desta intolerância, não é necessária uma conduta evidentemente comissiva, como ataques à 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 pelas quais 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

à 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 do 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 série de princípios e valores e, entre os novos bens jurídicos protegidos em âmbito constitucional, encontra-se o meio ambiente saudável.

Apesar de o conceito de meio ambiente ser unitário, os doutrinadores oferecem classificações como uma forma de facilitar o estudo do meio ambiente e analisar as suas manifestações.

A maior parte da doutrina aponta quatro manifestações: 1) o meio ambiente natural ou físico, composto pela flora, fauna, solo, água, atmosfera, dentre outros elementos que compõem 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, constituido de elementos tanto imateriais como materiais, é integrado pelos patrimônios histórico, artístico, arqueológico, paisagístico e turístico; e 4) o meio ambiente do trabalho.

O *caput* do artigo 225 da Constituição Federal de 1988, assegura o direito de todos ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, caracterizando a 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.

Nota-se que, ao analisar as dimensões dos direitos fundamentais nas lições de André de Carvalho Ramos (2005), o direito ao meio ambiente sadio e à qualidade de vida encontra-se inserido na terceira dimensão, que corresponde aos direitos de fraternidade ou solidariedade. Este, inclusive, pode ser 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 será iniciado pela compreensão da terminologia adequada para a identificação dos sujeitos e os traços que os caracterizam, a fim de se precisar todos os conceitos ligados à orientação sexual e identidade de gênero que serão discutidos no decorrer do desenvolvimento do trabalho. Ao mesmo passo que serão apresentadas as definições de homossexualidade, bissexualidade, transgeneridade.

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, com o foco no cenário brasileiro. Além disso, serão descritos os elementos normativos existentes que visam ao reconhecimento e à proteção da comunidade LGBT, criados no âmbito do Poder Judiciário, Executivo ou Legislativo e que integram o ordenamento jurídico brasileiro.

Neste capítulo, também se refletirá as dificuldades enfrentadas para a promoção dos direitos LGBT em diversos âmbitos da sociedade. Para isto, será feita uma análise das pesquisas realizadas no país com essa temática, dos dados disponibilizados pelas autoridades brasileiras, bem como as iniciativas legislativas e executivas criadas com o intuito de limitar o reconhecimento dos direitos LGBT.

O segundo capítulo aprofundará a análise dos entraves para a concretização dos direitos da comunidade LGBT especificamente no contexto laboral e tratará das noções do meio ambiente de trabalho. Discutir-se-á 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.

Após, será analisada a carga normativa do meio ambiente de trabalho na Constituição Federal, assim como os elementos para a configuração do direito ao meio ambiente de trabalhado equilibrado como direito fundamental do trabalhador.

Estabelecidas 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 com fundamento nos documentos elaborados pela Organização das Nações Unidas e pela 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 direcionado aos trabalhadores LGBT.

As ações serão divididas em eixos de atuação criados para facilitar a sua implementação no local de trabalho, sendo analisadas sob a perspectiva do direito do trabalho brasileiro e dos direitos dos trabalhadores já positivados na legislação. Ainda, será destacada a relevância, o objetivo e o impacto de cada ação voltada para a comunidade LGBT promovida pelo empregador.

Além da sugestão de medidas gerais, também serão abordadas ações obrigatórias para a promoção de um meio ambiente de trabalho equilibrado para todos os trabalhadores LGBT, bem como condutas especificas voltadas para a proteção a identidade de trabalhadores transgêneros, igualmente indispensáveis para a garantia deste direito fundamental.

Por derradeiro, também será abordado o papel dos sindicatos na promoção do meio ambiente de trabalho equilibrado. Nesse sentido, será analisada a função representativa dos sindicatos e de defesa dos interesses dos trabalhadores, tal como preconizadas no texto constitucional, bem como a sua efetiva participação no desenvolvimento de novas diretrizes no mundo do trabalho por meio das negociações coletivas.

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 se torna um óbice para a concretização desse direito.

1 A IDENTIDADE LGBT: SUJEITOS, CONQUISTAS E DIFICULDADES

1.1 Terminologia Adotada

Entre os dias 05 e 08 de junho de 2008 foi realizada, em Brasília, a 1ª Conferência Nacional de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais - GLBT, com o intuito de avaliar e propor estratégias de promoção da cidadania e de combate à violência e à discriminação contra essa população. A Conferência foi convocada pelo então Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, por meio do Decreto de 28 de novembro de 2007, que instituiu como seu objetivo a proposição de diretrizes para a implementação de políticas públicas e do plano nacional de promoção da cidadania e direitos humanos de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais (GLBT), além da avaliação de estratégias para fortalecer o Programa Brasil Sem Homofobia.

Representando um marco histórico na luta pela cidadania e pelos direitos humanos da população LGBT, a Conferência Nacional teve como tema "Direitos Humanos e Políticas Públicas: o caminho para garantir a cidadania de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais", sendo precedida por conferências estaduais em todos os estados da federação, bem como por diversas reuniões preparatórias no âmbito municipal e regional. O evento foi coordenado pela extinta Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República e contou com a participação de ministros, governadores, prefeitos, parlamentares, integrantes do ministério Público e, principalmente, dos segmentos militantes da causa na sociedade civil (BRASIL, 2008).

Como uma de suas deliberações, os participantes do evento decidiram alterar a sigla GLBT para LGBT – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais, com o intuito de dar mais visibilidade ao movimento lésbico. Ao mesmo tempo, a alteração foi tida como uma forma de padronizar a nomenclatura usada pelos movimentos sociais e pelo governo, em observância a um padrão mundial. Desde a realização da 1ª Conferência Nacional, o acrônimo LGBT foi utilizado nos programas que a sucederam, honrando o acordado quanto à padronização do termo entre os movimentos sociais e o governo brasileiro.

Nesse sentido, em maio de 2009, foi lançado o Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais, que tinha como objetivo "orientar a construção de políticas públicas de inclusão social e de

combate às desigualdades para a população LGBT, primando pela intersetorialidade e transversalidade na proposição e implementação dessas políticas" (2009, p. 10). O termo também foi utilizado na previsão das competências da extinta Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, por meio do Decreto 8.162/2013, ao dispor que competia à Secretaria "coordenar os assuntos, as ações governamentais e as medidas referentes à promoção e defesa dos direitos de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais – LGBT" (BRASIL, 2013b).

O referido acrônimo também se manteve nas seguintes conferências nacionais sobre o assunto. Esse é o caso da última Conferência realizada, que ocorreu entre os dias 24 a 27 de abril de 2016, cujo tema foi "Por um Brasil que Criminalize a Violência contra Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais". Ainda, a 4ª Conferência Nacional, marcada para novembro de 2019, também manteve a utilização do termo na convocação feita pelo Decreto nº 9.453/2018. As organizações internacionais também vêm adotando o mesmo acrônimo LGBT em seus documentos e campanhas sobre o tema, apesar de comumente vincularem a letra "T" a transgêneros, - e não aos transexuais e às travestis -, conforme adotado na 1ª Conferência Nacional em 2008.

A referência da letra "T" aos transexuais e travestis reflete uma realidade nacional, em que mulheres travestis buscaram o reconhecimento de sua identidade como diferente da identidade das transexuais. No âmbito global, no entanto, essa reivindicação não foi pautada, o que resultou na adoção da utilização do termo geral transgênero, o qual se refere a todas as pessoas que não se sentiam em conformidade com o sexo designado no nascimento. Os respectivos significados e abrangências de cada termo serão discutidos posteriormente. Contudo, no momento, é necessário destacar que a expressão transgênero é referente a todas as pessoas que não se sentem em conformidade com o sexo biológico, enquanto travestis e transexuais são apenas algumas das possíveis identidades que estão inseridas nesse termo mais abrangente.

Alguns documentos internacionais, mesmo quando traduzidos para o português, reproduzem a letra "T" do acrônimo como sendo referente a pessoas transgêneras, tendo em vista a preferência pela utilização de uma linguagem global. Nesse sentido, a Organização das Nações Unidas adotou a sigla LGBT na promoção de sua campanha "Livres e Iguais", que resultou na edição de um livreto com o intuito de definir as principais obrigações dos Estados com as pessoas LGBT e descrever como as agências e programas das Nações Unidas têm aplicado o direito internacional nesse contexto.

O documento justifica a escolha da utilização da sigla LGBT diante do seu “apelo global, embora existam outros termos dependendo da cultura (...) que são utilizados para descrever comportamentos, identidades e relacionamento de pessoas do mesmo sexo e identidade de gênero não binárias” (ONU, 2013, p. 9). Por outro lado, a Organização Internacional do Trabalho, em seu documento Promoção dos Direitos Humanos de Pessoas LGBT no Mundo do Trabalho, na versão traduzida para português, se referiu à letra “T” como representativa das travestis e transexuais, conforme se verifica no trecho de abertura do documento que reconhece que “o estigma e o preconceito vivenciados pela população LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais) têm resultado em graves violações de direitos humanos, dificultando a erradicação da violência” (OIT, 2011, p. 4).

Contudo, na versão original produzida em inglês, o documento menciona que “*the stigma and discrimination lived by the LGBT population (lesbian, gay, bisexual and transgender) has resulted into serious human rights violations, hampering the eradication of violence*”. Verifica-se, portanto, que ao traduzir o documento para o português e lançar a campanha no Brasil, a Organização Internacional do Trabalho considerou a nomenclatura padronizada particular no âmbito nacional, reproduzindo assim o reconhecimento da identidade travesti e transexual.

Apesar de o acrônimo ser utilizado no âmbito global, mesmo com as diferenças de correspondência da letra “T”, a utilização da sigla como forma de entender e definir as minorias de identidade de gênero e orientação sexual não está livre de críticas, inclusive dos próprios movimentos sociais representativos. Nesse sentido, os argumentos contrários à utilização destas quatro letras específicas essencialmente envolvem a limitação taxativa de representação das minorias e a incapacidade de explicar a diversidade da experiência vivida por estas pessoas.

Segundo o Programa de Sexualidade, Pobreza e Direito, promovido pelo Instituto de Estudos de Desenvolvimento do Reino Unido, as categorias referidas no acrônimo não englobam as sutis diferenças nas subjetividades sexuais, além de não permitirem que as pessoas determinem as suas próprias identidades (Instituto de Estudos de Desenvolvimento do Reino Unido, 2016). Atualmente, existem diversas outras identidades além das categorias lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e travestis, principalmente no âmbito da transgeneridade, como os demissexuais, pansexuais, assexuais, intersexuais, não-binário, bigênero, genderqueer, gênero-fluido e agênero, que ainda carecem de espaço na sociedade e no próprio acrônimo.

O uso de apenas quatro categorias para descrever uma comunidade plúrima e extremamente diversificada pode ensejar uma maior exclusão daqueles indivíduos que não estão taxativamente representados pelas letras. De igual forma, a restrição pode dificultar a compreensão dos demais membros da sociedade acerca da existência de outras minorias de identidade de gênero e orientação sexual, o que resulta em uma menor promoção e efetivação dos direitos destas minorias.

Atualmente, existem diversas variações que foram desenvolvidas com o objetivo de tornar a sigla mais abrangente e inclusiva. Uma das variações foi a criação da sigla LGBTI, que significa lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e intersexo. O acréscimo da letra "I" foi uma forma de incluir indivíduos cujos cromossomos, gônadas, perfis hormonais, e anatomia não estão de acordo com o que se espera do corpo típico de homens ou de mulheres. Essa variação específica é utilizada inclusive pela Anistia Internacional e pela Organização dos Estados Americanos em seus documentos e campanhas sobre o tema.

Nesse sentido, o relatório Violência Contra Pessoas LGBTI, da Comissão Interamericana de Direitos Humanos (2015, p. 11), lançado em 2015, menciona que a "Comissão Interamericana de Direitos Humanos está preocupada com os altos índices de violência registrados no continente americano contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans e intersexo (LGBTI)".

A utilização da sigla LGBTI é justificada pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos, da Organização dos Estados Americanos (OEA) (2015, p. 11-12, 23), da seguinte forma:

> A CIDH utiliza a sigla LGBTI quando se refere às pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans e intersexo. Quando faz referência apenas à violência experimentada por pessoas lésbicas, gays, bissexuais e trans, a CIDH utiliza a sigla LGBT.
> Como explicado posteriormente, a violência contra pessoas LGBT baseia-se na percepção das orientações sexuais e identidades de gênero que contradizem as normas socialmente aceitas de gênero. As formas comuns de violência contra pessoas LGBT incluem, mas não se limitam a agressões físicas ou sexuais e à violência e ao assédio policial baseados na orientação sexual ou identidades de gênero. Por outro lado, a violência contra as pessoas intersexo origina-se na falta de reconhecimento e aceitação de pessoas cujos corpos diferem do padrão corporal masculino e feminino, e frequentemente consiste em tratamento ou cirurgias médicas desnecessárias realizadas sem o consentimento informado das pessoas intersexo. Apesar das violações de direitos humanos enfrentadas pelas pessoas LGBTI apresentarem aspectos em comum, com frequência a violência enfrentada pelas pessoas intersexo é diferente daquela experimentada pelas pessoas LGBT. Uma pessoa intersexo também pode ser lésbica, gay, bissexual ou trans e, portanto, poderia ser alvo tanto de

> violência contra pessoas intersexo como de violência baseada na orientação sexual e/ou a identidade de gênero.

Igualmente, o relatório *Making Love a Crime*, de autoria da Anistia Internacional (2013), utiliza o acrônimo LGBTI ao analisar o contexto legal das violações dos direitos humanos em leis "anti-homossexualidade" na África subsaariana. A sigla também é utilizada em diversas campanhas e eventos, como, por exemplo no ato "Direitos humanos são nosso orgulho", de 2014, organizado pela Anistia na praia de Copacabana, no Rio de Janeiro, em homenagem aos 45 anos da Revolta de Stonewall (Anistia Internacional, 2014).

Outra variação existente é a sigla LGBTQI, que significa lésbica, gay, bissexuais, transgêneros, queers e intersexuais. A sigla foi criada com o intuito de aumentar a visibilidade, neste caso, das identidades queers e intersexuais (Sales, 2017). A proposta não teve muita repercussão globalmente e é utilizada basicamente por grupos online com o intuito de divulgar o movimento queer. Nesse sentido, cabe mencionar que o movimento queer se posiciona contra a normalização dos corpos e da sexualidade. Sobre o assunto, Ricardo Gonçalves de Sales (2017, p. 45) esclarece:

> A teoria queer se insere no quadro dos estudos pós-estruturalistas e teve grande influência de pensadores como Jacques Derrida e Michel Foucault (...) Uma das principais expoentes da teoria queer é Judith Butler, a quem coube dissecar alguns dos principais conceitos com os quais o movimento trabalha hoje. Salin (2013), recuperando algumas dessas ideias centrais, explica que Butler desfaz a distinção entre sexo e gênero, argumentando que todos os corpos são necessariamente "generificados" desde sua existência social. É sabido, por exemplo, que mesmo antes do nascimento, tão logo se identifique o sexo biológico, o bebê é inserido na cultura e nas expectativas e "obrigações" que cercam o gênero com o qual, costumam esperar os pais, ele vá se identificar.

Ainda segundo Sales (2017), o queer estrutura-se como uma proposta pós-identitária, o que difere dos coletivos LGBT, tendo em vista que os estudos queer não acreditam em identidades fixas. Contudo, conforme mencionado por Leandro Colling (2013), a criação de identidades tem um apelo estratégico para a obtenção de direitos, por meio da aprovação de leis e outras garantias. Assim, filia-se a essa corrente que destaca a importância de nominar as identidades e orientações sexuais para garantir que a questão ganhe mais visibilidade.

É certo que as variações da sigla não conseguem englobar de forma taxativa todas as manifestações de gênero e sexualidade presentes atualmente. Inclusive, mesmo que fosse possível abarcar todas essas variações, a sigla ainda não seria totalmente completa, uma vez

que as percepções sobre gênero ainda estão em desenvolvimento, resultando em constantes mudanças e reconhecimento de novas identidades. Portanto, torna-se impossível criar, no momento, um termo expressamente representativo que se perpetue durante o tempo.

Com o intuito de contornar essa questão, a Bradford Student Activist Society (2008) propôs a atualização do acrônimo LGBT para *Minorities in Sexuality and Gender Identity – MSGI*, que, em tradução livre, significa Minorias na Sexualidade e Identidade de Gênero. A utilização dessa nomenclatura abarcaria todas as minorias do segmento sem determiná-las expressamente, podendo, assim, incluir qualquer outra variação futura relacionada ao tema. No entanto, essa corrente ainda é minoritária e não tem destaque no cenário internacional.

Assim, apesar das referidas críticas, é certo que a utilização da sigla LGBT tem sido instrumental na sensibilização de questões ligadas à sexualidade e à identidade de gênero, bem como na inserção dessas questões nas agendas políticas nacionais e internacionais. Um outro ponto de destaque é que a sigla é, atualmente, reconhecida mundialmente e fornece uma linguagem comum de discussão sobre os direitos ligados à orientação sexual e identidade de gênero. A utilização destas categorias fixas propiciou o aumento da visibilidade das minorias de identidade de gênero e orientação sexual para a sociedade, o que resultou em uma maior facilidade na promoção do diálogo em torno da cidadania e dos direitos deste grupo historicamente vulnerável.

A esse respeito, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, da Organização dos Estados Americanos (2015, p. 28) destaca que, mesmo que possa ser considerado mais abrangente do que o acrônimo LGBT, “algumas organizações da sociedade civil criticam a utilização da sigla ‘LGBTI’, visto que, por exemplo, agrupa pessoas que podem enfrentar violações de direitos humanos significativamente diferentes”.

Contudo, admitindo a existência de várias noções de sexualidade e de orientação sexual que extrapolam as identificações das pessoas como heterossexuais, gays, lésbicas ou bissexuais, a Comissão defende a utilização de um termo guarda-chuva para todos aqueles que desafiam normas e funções de gênero tradicionais, ou, no caso das pessoas intersexo, porque seus corpos diferem do padrão corporal feminino ou masculino (Comissão Interamericana de Direitos Humanos, 2015). Por assim ser, a utilização de uma linguagem global de identidade revela-se extremamente importante na construção de alianças e no desenvolvimento de argumentos coesos para realizar campanhas de igualdade de direitos ou de reparação legal.

Nesse sentido, Patrícia Gorish (2014, p. 22) esclarece que, embora a sigla não englobe todos os atores a serem estudados, ela é “de uso padrão internacional, utilizada também nos documentos da ONU e foi objeto de aprovação na Conferência Nacional LGBT de 2008”. No mais, a adição pelo Brasil da letra “T” não trouxe qualquer prejuízo ao movimento, ao contrário, auxiliou a visibilidade de identidades que normalmente são confundidas, mas que possuem diferentes reinvindicações e pautas sociais.

Assim, para o fim deste trabalho, optou-se por utilizar o acrônimo LGBT, tendo em vista que traduz uma linguagem global, alinhada às principais organizações internacionais, além de o próprio governo brasileiro. No mais, em relação ao significado da letra “T” no referido acrônimo, considerando o argumento de padronização e repercussão internacional adotado na escolha da sigla representativa, opta-se por seguir com a referência aos transgêneros, conforme dispõem a Organização das Nações Unidas e a Organização Internacional do Trabalho.

A escolha baseia-se também no fato de que a discussão gerada acerca da discriminação no local de trabalho, objeto da presente pesquisa, engloba todas as minorias de sexualidade e identidade de gênero, fazendo, portanto, mais sentido optar por um termo que possa abarcar todas as identidades de gênero que não estejam em conformidade com o sexo designado ao nascimento, no lugar de utilizar-se apenas das duas mais conhecidas e estudadas.

Contudo, cabe enfatizar que a escolha de uma linguagem global não tem como objetivo a limitação do estudo da discriminação ou promoção de direitos apenas às pessoas citadas taxativamente na sigla. Ao contrário, a escolha visa facilitar a percepção da existência das minorias de sexualidade e identidade de gênero e promover a tutela dos seus direitos frente a um mundo, aparentemente, ainda apático com as suas dificuldades e desafios.

1.2 Compreendendo o Acrônimo LGBT

Apesar de serem conceitos inseridos dentro da identidade LGBT, as concepções ligadas à orientação sexual e de identidade de gênero são diferentes e não devem ser utilizadas de modo genérico para descrever toda a população LGBT. Nesse sentido, é importante saber a diferença entre seus conceitos e os sujeitos a quem eles se referem, para não usar linguagem inadequada e desconexa, de modo a perpetuar estereótipos. Assim, para se discutir trabalhadores LGBT e os desdobramentos a eles inerentes no meio ambiente de

trabalho, algumas explicações terminológicas são necessárias com vistas a desenvolver linguagem centrada no reconhecimento de seus direitos e identidades.

1.2.1 Orientação sexual

A escolha de um termo para referir-se à atração sexual ou afetiva que pessoas têm em relação a outras pessoas percorreu um longo caminho até a sua concretização como "orientação sexual". Anteriormente, para descrever as atrações emocionais ou físicas, os termos mais utilizados eram "preferência sexual" ou "opção sexual". Contudo, com a evolução dos estudos sobre a sexualidade, verificou-se que o emprego destas expressões constituía grave equívoco terminológico, pois possui o poder de reforçar atitudes estigmatizantes de discriminação, preconceito e homofobia, aliando a sexualidade a uma simples escolha, propagando, assim, a ideia que a pessoa poderia escolher ser heterossexual ou não.

Como afirma Adriana Caldas do Rego Freitas Dabus Maluf (2011), a orientação sexual, quer seja para a homossexualidade, quer para a heterossexualidade, não parece ser algo que uma pessoa escolha. Isto porque, descrever a homossexualidade como um simples caso de escolha é ignorar a dor e a confusão que muitos suportam quando descobrem que a sua orientação sexual não está em conformidade com o padrão heteronormativo da sociedade. Desta forma, conclui-se que os termos opção sexual e preferência sexual, são expressões politicamente incorretas e inadequadas, tendo em vista que transmitem uma noção que a homossexualidade, assim como a heterossexualidade, a bissexualidade ou qualquer outra variação da sexualidade humana, é meramente uma escolha, podendo o indivíduo, a qualquer momento, deixar de ser, por exemplo, homossexual.

O documento elaborado pelo Programa Brasil sem Homofobia (BRASIL, 2004) conceituou orientação sexual como:

> (...) a atração afetiva e/ou sexual que uma pessoa sente pela outra. A orientação sexual existe num *continuum* que varia desde a homossexualidade exclusiva até a heterossexualidade exclusiva, passando pelas diversas formas de bissexualidade. Embora tenhamos a possibilidade de escolher se vamos demonstrar, ou não, os nossos sentimentos, os psicólogos não consideram que a orientação sexual seja uma opção consciente que possa ser modificada por um ato da vontade.

Em referência a *continuum* inerente à orientação sexual, reconhece-se, atualmente, a existência de outras variações de orientação sexual além daquelas já conhecidas e bem

definidas (homossexualidade, bissexualidade e heterossexualidade), como a pansexualidade, e até a própria assexualidade, que consiste na ausência de atração sexual por qualquer pessoa. A sexualidade humana tem inúmeras variações e, portanto, deve-se pensar nelas como um espectro, tal qual se pensa nas cores, não devendo jamais tentar limitá-las.

O primeiro documento internacional sobre o tema foi elaborado em 2007, durante a IV Sessão do Conselho de Direitos Humanos da ONU, em Genebra. Intitulado de Princípios de Yogyakarta, o documento teve como finalidade o desenvolvimento de um conjunto de princípios jurídicos internacionais sobre a aplicação da legislação internacional às violações de direitos humanos com base na orientação sexual e identidade de gênero, com o objetivo de dar mais clareza e coerência às obrigações de direitos dos Estados (ONU, 2007).

Com efeito, o documento conceituou orientação sexual como uma referência à "capacidade de cada pessoa de ter uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas" (ONU, 2007, p. 6).

A Comissão Interamericana de Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos (2015, p. 32) destaca que "a orientação sexual de uma pessoa é independente do sexo que lhe foi assignado ao nascer, e independente de sua identidade de gênero", constituindo, assim, "um componente fundamental da vida privada das pessoas e que há uma evidente conexão entre a orientação sexual e o desenvolvimento da identidade e do plano de vida de cada pessoa, incluindo sua personalidade, e as relações com outros seres humanos". Também nesse sentido, a Comissão Interamericana (2015, p. 33) destaca que a orientação sexual é "vinculada ao conceito de liberdade e à possibilidade de toda pessoa para a autodeterminação e de escolher livremente as circunstâncias que dão sentido à sua existência, conforme suas próprias opções e convicções".

Em 2014, o Governo do Estado de São Paulo, por meio da Secretaria da Justiça e da Defesa da Cidadania e da Coordenação de Políticas para a Diversidade Sexual, desenvolveu a cartilha "Diversidade Sexual e a Cidadania LGBT", com a missão de promover os direitos humanos e fortalecer a cidadania, resultando na construção de uma sociedade mais justa, acolhedora e solidária, livre de preconceitos ou quaisquer formas de discriminação, que não só respeite, mas também valorize a diversidade humana como patrimônio sociocultural. No referido documento, o termo orientação sexual foi conceituado pela "atração afetiva e/ou sexual que uma pessoa manifesta em relação à outra, para quem se direciona, involuntariamente, o seu desejo" (SÃO PAULO, 2014, p. 10).

A doutrina, por sua vez, também se aventurou na criação de conceitos para orientação sexual. Nesse sentido, Roger Raupp Rios (2001, p. 387-388) afirma que a orientação sexual pode ser "compreendida como a identidade atribuída a alguém em função da direção de seu desejo e/ou condutas sexuais, seja para outra pessoa do mesmo sexo (homossexualidade), do sexo oposto (heterossexualidade) ou de ambos os sexos (bissexualidade)".

Para Cristiane Gonçalves da Silva (2016, p. 4), o termo orientação sexual é recente e serve como instrumento de fortalecimento político de identidades sexuais. Afirma ela que:

> O termo orientação sexual se constitui como conceito mais recentemente e como mecanismo estratégico no debate acerca da sexualidade, além de servir para o fortalecimento político de movimentos que se fortaleceram a partir da identidade sexual assumida publicamente. Ele se contrapõe à ideia de que a homossexualidade seria uma escolha racional, ao ressaltar o papel do desejo e do contexto de vida de cada sujeito. Portanto, a definição de orientação sexual está diretamente relacionada com o sentido do desejo sexual: se para pessoas do sexo oposto, do mesmo sexo ou para ambos.

Para Ivone Zeger (2016, p. 233), orientação sexual é a "maneira como cada um se relaciona afetiva e/ou sexualmente com o outro" e conclui que podem existir quatro tipos de orientações sexuais, quais sejam: a bissexualidade, a heterossexualidade, a homossexualidade e a assexualidade.

Maria Berenice Dias (2016, p. 55) adota o conceito de orientação sexual como aquele definido nos Princípios de Yogyakarta, destacando que "a orientação sexual tem como referência o gênero pelo qual a pessoa sente atração, desejo afetivo e sexual". A autora complementa, ainda, que quando uma pessoa sente atração "por pessoa que tem a identidade de gênero diverso do seu, se diz que a pessoa é heterossexual (...), por alguém do mesmo gênero, a pessoa é identificada como homossexual, (...) por ambos os gêneros, a pessoa é classificada como bissexual".

A própria existência de um conceito de orientação sexual é importante para a promoção da ideia de que a heterossexualidade não é regra única da sociedade e forma exclusiva de aceitação de relacionamento e atração. Desse modo, superar a noção de que a homossexualidade, a bissexualidade, ou qualquer outra orientação sexual é uma escolha, ou opção, auxiliou bastante na disseminação de uma abordagem menos heteronormativa e mais humanista, baseando-se na ideia de que diferentes sexualidades são inerentes à condição humana.

Importante destacar que embora sejam mais conhecidas e estudadas as orientações sexuais ligadas à heterossexualidade, à homossexualidade e à bissexualidade, deve-se ter em

mente que o objetivo do trabalho não é limitar a sexualidade, classificá-la em relação às três orientações citadas. Conforme dito, é necessário entender a orientação sexual como um componente fundamental da vida privada das pessoas, cabendo-lhes, desta forma, cabe a elas a sua definição.

Em que pese o fato de que não se pretende limitar as orientações sexuais para analisar os sujeitos inseridos na minoria de sexualidade, importantes aspectos devem ser apresentados, entre eles os conceitos de homossexualidade e de bissexualidade. Nesse sentido, a bissexualidade é assumida por pessoas bissexuais, enquanto a homossexualidade é atribuída a pessoas que se identificam como lésbicas e gays.

A homossexualidade vem do grego *homos*, que quer dizer semelhante. Sua utilização remonta ao ano de 1869, pelo médico húngaro Karoly Maria Benkert para designar toda relação carnal entre pessoas que biologicamente pertenciam ao mesmo sexo (Pereira, 2015). Maria Berenice Dias (2016) menciona que o termo é formado pela raiz da palavra grega *homus*, mais a palavra latina *sexus*, passando a significar "sexualidade semelhante", exprimindo tanto a ideia de semelhante, igual, análogo, ou seja, homólogo ou semelhante ao sexo que a pessoa almeja ter, como também a sexualidade exercida com a pessoa do mesmo sexo.

Segundo Adriana Nunan (2003), a homossexualidade costuma ser definida tanto pelo comportamento sexual do indivíduo quanto pelos seus sentimentos e atração direcionados a outras pessoas do mesmo sexo biológico que o seu, ou, ainda, pela sua auto identificação como homossexual. Acerca do assunto, Maria Berenice Dias (2016, p. 58) destaca que a homossexualidade:

> (...) trata de uma realidade conhecida desde as origens da humanidade. Acompanha a história humana e, se nunca foi aceita, sempre foi tolerada. Apesar de na maioria das vezes não ser admitida, nenhuma sociedade jamais ignorou a sua presença. As diversas culturas e civilizações encontraram formas de revelar a sua existência, por meio de mitos, lendas, relatos ou encenações. Mutações de costumes e códigos sociais, bem como diferenças geográficas e temporais, é que condicionam a maneira de encarar o amor entre iguais. As restrições até hoje impostas às uniões homoafetivas dizem mais com a sua externalidade, ou seja, é alvo de rechaço o comportamento homossexual, sua conjugalidade, muito mais do que sua prática.

Ainda nesse sentido, Fábio Vargas de Oliveira (2011, p. 19) menciona que "o comportamento homossexual esteve presente em todas as sociedades humanas ao longo da história, tendo inclusive sido protegidas por alguns povos da Antiguidade as uniões entre

pessoas do mesmo sexo". Segundo o autor, comunidades cristãs antigas previam o sacramento chamado de *adelphopoiesis*, para abençoar uniões entre pessoas do mesmo sexo, enquanto os asiáticos permitiam o casamento Orquídeas de Ouro para as mulheres e Fujiam para homens.

Apesar de raízes históricas consistentes que apontam a homossexualidade como algo tão antigo quanto a própria heterossexualidade, até hoje ainda é amplamente utilizada a palavra "perversão" para designar toda e qualquer manifestação da sexualidade que não siga os padrões heteronormativos. Importante destacar que a homossexualidade já foi considerada internacionalmente como patologia pela Organização Mundial da Saúde – OMS, recebendo o termo homossexualismo. O sufixo *ismo* remete a uma condição patológica. A Classificação Internacional de Doenças (CID), identificava a prática como um desvio ou transtorno sexual.

No Brasil, o Conselho Federal de Medicina, em 1985, anulou o código da CID, excluindo a homossexualidade de qualquer classificação de doença ou transtorno sexual. Em posição vanguardista, buscando corrigir o erro realizado pela comunidade científica internacional, a associação antecipou a própria Organização Mundial da Saúde no reconhecimento de que a prática não consista em patologia. Assim, em 1990, a Assembleia Geral da Organização Mundial da Saúde aprovou a retirada do termo "homossexualismo" da Classificação Internacional de Doenças, declarando que a prática não consiste em patologia, distúrbio ou perversão. Dessa forma, passou-se a utilizar a expressão homossexualidade, em que o sufixo *dade* significa modo de ser.

Ainda, o Conselho Federal de Psicologia Brasileiro expediu, em 1999, a Resolução nº 01, que proibia qualquer ação que favorecesse a patologização da homossexualidade e a oferta de tratamento que ofereça a cura, além de orientar os profissionais da área em como proceder em nesses casos.

Em relação aos sujeitos da orientação homossexual, cabe tecer alguns comentários sobre mulheres lésbicas e homens gays, representados no acrônimo pelas letras "LG". Maria Berenice Dias (2016) conceitua lésbicas como sendo o termo que identifica a homossexualidade feminina. Nesse sentido, embora possam ser categorizadas como homossexuais, ou até gays, a criação de uma palavra direcionada unicamente à sexualidade feminina foi uma forma de promover a identidade, lhes dando visibilidade. A autora menciona, ainda, que *gay* é uma expressão que, embora se traduza como alegre e colorida, foi popularizada para se referir aos homens homossexuais, conferindo-lhes maior

visibilidade. No mais, destaca que “o termo também trouxe uma referência a sexualidade como propriedade ou qualidade individual”, aduzindo que “a prática sexual torna-se livre, ao mesmo tempo em que gay é algo que se pode ser e descobrir-se” (DIAS, 2016, p. 50).

Por outro lado, em relação à orientação bissexual, cabe destacar que essa identidade foi, por muitos anos, desconsiderada, diante da concepção de que a pessoa bissexual na realidade tinha predileções pela homossexualidade mas não queria assumir-se como tal, continuando a realizar práticas heterossexuais. Contudo, é importante esclarecer que a bissexualidade é uma identidade sexual verdadeira, não podendo ser atribuída à indecisão. Ela consiste na atração afetiva por mais de um gênero, contrapondo assim as monossexualidades, seja a heterossexualidade ou a homossexualidade.

Segundo Marianna Chaves (2015), nos casos de bissexualidade não há o caráter da exclusividade em relação à atração afetiva, emocional ou sexual por um determinado sexo, mas sim o da pluralidade, o que significa que a pessoa bissexual se interessa por ambos os sexos. No mais, ao contrário do que muitos pensam, as pessoas bissexuais não deixam de lado essa identidade quando assumem um relacionamento com uma pessoa de um específico sexo. Nesse sentido, em um relacionamento com uma pessoa do mesmo sexo os bissexuais não passam a ser homossexuais. Da mesma forma, quando estão em um relacionamento com uma pessoa do sexo oposto, não passam a ser heterossexuais.

É certo que, quando os bissexuais estão em um relacionamento com uma pessoa do sexo oposto, passam a acessar todos os privilégios inerentes a uma “relação heretossexual”, tanto em relação à aceitação da sociedade quanto em relação ao reconhecimento de seus direitos de união, matrimônio e concepção. Por outro lado, estando inseridos em uma “relação homossexual”, sofrem todos os estigmas e preconceitos que a acompanham. Além disso, distantes de qualquer relação, a identidade sexual dos bissexuais ainda é colocada em dúvida pela sociedade, que ainda os veem como pessoas confusas ou que se recusam a assumir a sua verdadeira sexualidade.

Os bissexuais podem ser homens e mulheres e são pessoas que sentem atração emocional, sexual ou afetiva por pessoas de ambos os sexos, ainda que em níveis diferentes de intensidade. Acerca do assunto, Patricia Gorish (2014, p. 22-23) em resumo esclarece que:

> (...) o homossexual é o indivíduo cuja inclinação sexual é voltada para uma pessoa do mesmo gênero, o homem que se sente atraído por outro homem e a mulher que se sente atraída por outra mulher. Lésbica, portanto, é a mulher homossexual, que se relaciona física e/ou sexualmente com uma mulher. Gay é o homem homossexual, que se relaciona física e/ou

> sexualmente com um homem. Bissexual se relaciona física e/ou sexualmente com ambos os sexos, sem ser obrigatoriamente concomitante.

Assim, esclarecidos alguns conceitos iniciais acerca de orientação sexual, faz-se necessário adentrar nas questões de identidade gênero e nos demais sujeitos que compõe a sigla LGBT.

1.2.2 Identidade de gênero

O conceito de identidade de gênero foi primeiramente tratado internacionalmente no lançamento dos Princípios de Yogyakarta, pela Organização das Nações Unidas (2007, p. 7), estabelecendo que se trata de:

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

Nesse sentido, considerando o conceito firmado pelos Princípios de Yogyakarta, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, da Organização dos Estados Americanos (2015, p. 32) ainda destaca que "a identidade de gênero não é determinada pelas transformações corporais, intervenções cirúrgicas ou tratamentos médicos. No entanto, eles podem ser necessários para a construção da identidade de gênero de algumas pessoas trans".

É importante, também, destacar a lição de Maíra Coraci Diniz (2014, p. 16) que esclarece que "não se pode confundir a identidade de gênero de uma pessoa com a sua orientação sexual. A orientação sexual se apresenta como desejo sexual e afeto pelo outro. Este desejo pode ser por pessoas do mesmo sexo, por pessoas de sexos opostos ou pelo dois".

No mais, para Ivone Zeger (2016, p. 233) identidade de gênero é "a maneira como a pessoa reconhece a si mesma com base nos padrões de gêneros estabelecidos socialmente". Adiante, a autora menciona que "a maioria dos indivíduos tem seus aspectos psicológicos vinculados ao seu gênero. Porém um homem ou uma mulher pode ser biologicamente (...) homem ou mulher, mas não inserir-se psiquicamente no universo do gênero masculino ou feminino".

Por sua vez, Maria Berenice Dias (2016, p. 53) destaca que a identidade de gênero:

> (...) está ligada ao gênero com o qual a pessoa se reconhece: como homem, como mulher, como ambos ou como nenhum. Experiência interna e profundamente sentida que cada pessoa tem em relação ao seu gênero, que pode ou não pode corresponder ao sexo atribuído ao nascimento, incluindo-se aí o sentimento pessoal do corpo e outras expressões de gênero, inclusive o modo de vestir-se, o modo de falar e maneirismos. Independe dos órgãos genitais e de qualquer outra característica anatômica, já que a anatomia não define gênero.

Embora a doutrina aborde o tema com propriedade, o legislativo brasileiro também se aventurou na criação de um conceito de identidade de gênero. Nesse sentido, o Projeto de Lei de Identidade de Gênero nº 5002/2013, apresentado pelos Deputados Jean Wyllys e Erika Kokay, que tramita no Congresso Nacional, conceitua identidade de gênero como sendo "a vivência interna e individual do gênero tal como cada pessoa o sente, a qual pode corresponder ou não com o sexo atribuído após o nascimento, incluindo a vivência pessoal do corpo" (BRASIL, 2013c). O projeto ainda menciona que o exercício do direito à identidade de gênero "pode envolver a modificação da aparência ou da função corporal através de meios farmacológicos, cirúrgicos ou de outra índole, desde que isso seja livremente escolhido, e outras expressões de gênero, inclusive vestimenta, modo de fala e maneirismos" (BRASIL, 2013c).

Ainda, o Decreto Presidencial nº 8.727/2016, que institui o uso do nome social no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, dispõe em seu artigo 1º, inciso II, que identidade de gênero é a "dimensão da identidade de uma pessoa que diz respeito à forma como se relaciona com as representações de masculinidade e feminilidade e como isso se traduz em sua prática social, sem guardar relação necessária com o sexo atribuído no nascimento" (BRASIL, 2016a).

Assim, é possível observar que todos os conceitos acima apresentam um ponto comum de compreensão da identidade de gênero como expressão íntima do ser humano e da sua própria percepção sobre si mesmo, que pode ou não estar em conformidade com o sexo biológico definido no momento do nascimento. Nesse sentido, a letra "T" é a única da sigla que está relacionada à identidade de gênero e não à orientação sexual. Como visto, as letras "LGB" – lésbicas, gays e bissexuais – correspondem à orientação sexual de um indivíduo, ou seja, a quem a pessoa se sente atraída física e/ou afetivamente. Já a letra T é relacionada à percepção íntima que uma pessoa tem de si como sendo do gênero masculino, feminino alguma combinação dos dois, ou outros, independente do sexo biológico.

Conforme visto anteriormente, foi atribuído à letra “T” o termo transgênero, e não somente os termos travesti e transexual. Assim, segue a linguagem internacional estabelecida pela Organização das Nações Unidades (2013) e Organização Internacional do Trabalho (2011).

Juno Dawson[1] (2015, p. 34), esclarece que transgênero “é um termo abrangente para todas as pessoas que experimentam com mais de um gênero ou transitam entre eles”, enquanto que transexual é “uma pessoa que sente que nasceu no gênero errado. Às vezes, muda de gênero com cirurgia redesignação sexual ou tratamento hormonal, ou com a combinação dos dois”.

Ainda, para a autora o termo cisgênero é utilizado para denominar pessoas cuja “a sua identidade de gênero combina com a identidade que lhe foi dada quando você nasceu, de acordo com seus órgãos genitais. Portanto a maioria das pessoas se identifica como “cis” mesmo não sabendo disso” (DAWSON, 2015, p. 39). A criação dos termos cis e trans elimina a necessidade de tratar as pessoas que se identificam com o sexo designado ao nascimento como normais. Transgênero, portanto, é um termo genérico para pessoas cuja identidade de gênero não está em conformidade com o sexo biológico, para o qual também pode ser utilizada a abreviação *trans*, nesse mesmo sentido. Por outro lado, o termo cisgênero é referente à consonância da sua identidade de gênero com a identidade que lhe foi atribuída de acordo com os seus órgãos genitais.

A esse respeito, Maria Berenice Dias (2016, p. 50-56) menciona que trasngênero é uma “expressão utilizada na língua inglesa que engloba toda a população trans. Indivíduos que, independentemente, da orientação sexual, ultrapassam as fronteiras do gênero esperado e construído culturalmente para um e para outro sexo”; enquanto que a palavra cisgênero é utilizada para denominar “pessoas que têm a identidade de gênero adequada às suas características biológicas”. Dessa forma, no movimento LGBT, entende-se a letra “T” como termo guarda-chuva utilizado para abrigar uma diversidade de identidades de gênero de pessoas que social, cultural, política e psicologicamente não se percebem conforme o gênero que lhes foi designado ao nascer, em função do seu sexo biológico.

Em termos históricos, a socióloga Berenice Bento (2012) faz referência ao fato de que já no século XVIII, na França, já podia se verificar a existência de pessoas transgêneras.

---

[1] A autora é uma mulher transgênera e o livro foi lançado quando ainda se chamava James Dawson. Para reconhecer a sua identidade de gênero feminina alterou-se a bibliografia para constar o seu nome atual.

A exemplo, Chevalier D'Eon/Madame Beaumont, um alto/a funcionário/a da Corte Francesa, foi a pessoa de confiança do Rei Luiz XV, e transitava entre o sexo masculino e feminino.

Segundo a autora, verifica-se que a "transexualidade, travestilidade e transgênero são expressões identitárias que revelam divergências com as normas de gênero uma vez que estas são fundadas no dimorfismo, na heterossexualidade e nas idealizações". Ainda sobre o assunto, menciona que "os olhares acostumados ao mundo divido em vaginas-mulheres-feminino e pênis-homens-masculino ficam confusos [e] perdem-se diante de corpos que cruzam os limites fixos do masculino/feminino [que] ousam reivindicar uma identidade de gênero em oposição àquela informada pela genitália" (BENTO, 2012, p. 20-22).

As pessoas transgêneras, ou seja, aquelas que não se sentem em conformidade com o sexo designado no momento do seu nascimento, podem se identificar como travestis, transexuais, crossdressers, agêneros, bigêneros, entre outras identidades que compõe uma matriz abrangente de diversidade de gênero humana. A esse respeito, o termo transexual surgiu no ano de 1949, por Caul Dewlz e sendo que a sua utilização no âmbito médico se propagou em virtude do prestígio de Harry Benjamin, que publicou a obra *The transexual phenomenon*, em 1966, classificando-a como uma disforia de gênero (CHAVES, 2015).

Maria Berenice Dias (2016, p. 56) destaca que transexuais são "indivíduos que, via de regra, desde tenra idade, se identificam com o sexo oposto. Sentem-se como se tivessem nascido no corpo errado". Experimentando assim um "forte conflito entre o corpo e a identidade de gênero, entre o seu estado psicológico de gênero e suas características físicas e morfológicas, buscando, de um modo geral, todas as formas de adequar-se a seu sexo psicológico".

Por sua vez, Marianna Chaves (2015, p. 48) esclarece que a transexualidade é caracterizada "pela sensação de pertencer ao sexo oposto àquele a que física e juridicamente pertence, comportando o desejo de modificar a identidade sexual e igualmente adaptar a anatomia ao sexo psicológico ao qual se acredita pertencer". A autora ainda destaca que além das mudanças corporais, o indivíduo transexual almeja pela sua alteração do nome e sexo legal, tendo em vista que tais mudanças são julgadas como essenciais para pôr um fim aos embaraços pessoais e sociais de se vivenciar um sexo oposto ao de sua identificação civil (CHAVES, 2015).

Travesti, por sua vez, é uma identidade de gênero essencialmente feminina, não existindo a sua representação no masculino. Não pode, portanto, referir-se ao travesti, ou aos

travestis, e sim, à travesti ou às travestis. Maria Berenice Dias (2016, p. 56) menciona que travesti é "uma pessoa que, independente da sua orientação sexual aceita o seu sexo biológico, mas se veste, assume e se identifica como do gênero oposto". Destaca a autora que as mulheres travestis não sentem "repulsa por sua genitália, como ocorre com os transexuais. Por isso não buscam a redesignação cirúrgica dos órgãos sexuais, até porque encontram gratificação sexual com o seu sexo".

De forma semelhante, Juno Dawson (2015, p. 34) destaca que a travesti é "pessoa que nasceu com um gênero, mas se identifica com o outro e passa a usar os códigos associados a ele", sem, no entanto, ter o interesse de fazer cirurgia de redesignação sexual.

Don Kulick (2008, p. 25), por sua vez, afirma que quando travestis aparecem em análise na sociedade, "são representadas, na maioria das vezes, no contexto de inversão. Travestis, argumenta-se, invertem os papéis masculino e feminino, por meio de práticas que induzem atributos femininos na aparência física masculina". Já Maíra Coraci Diniz (2014, p. 27) menciona que a travesti "se comporta dentro do gênero feminino, pois tem uma satisfação pessoa e sexual em ter tais atributos, porém não pretende mudar o órgão sexual". Segundo a autora, "há uma harmonia entre o feminino e o masculino".

Mesmo diante dessa diferenciação entre as identidades de gêneros transgêneras feitas pelos autores citados, a Organização Internacional do Trabalho (2015) destaca que deve-se observar o tema deixando de lado a visão simplista de conceitos e especificações, buscando entender que se trata de uma situação complexa e que, no cenário total, essas definições não fazem diferença, devendo o respeito e a garantia de um trabalho seguro ser destinado a todos e todas. Assim, em relação a diferença de travestis e transexuais, a Organização Internacional do Trabalho (2015, p. 14) esclarece que:

> Essa é uma resposta com limites bem tênues. Temos que tomar muito cuidado para não cairmos no simplismo e dizer que uma se opera e a outra não, o que não é verdade. Se optássemos por essa resposta deixaríamos de considerar muitas realidades, como por exemplo os homens transexuais, que na sua grande maioria não fazem a faloplastia (construção de um pênis) e nem por isso deixam de ser homens. Não é o órgão sexual que define o nosso gênero, que é uma construção social e cultural. Muitas travestis utilizam de meios cirúrgicos para obterem um corpo feminino, com implante de próteses de silicone e utilização de hormônios, sem com isso, mudarem a anatomia do seu órgão sexual. O uso desses dois termos é um fenômeno presente na América Latina, especialmente no Brasil, em outras partes do mundo não existe essa diferença e todos esses grupos são considerados transexuais. Já as pessoas transexuais podem ou não recorrer à mudança de sexo biológico através da cirurgia de transgenitalização e as/os que não fizerem a cirurgia não deixam de ser no gênero a que sentem pertencer. É uma questão complexa, mas antes de achar que essa diferença

> faz a diferença, o mais importante é respeitar a autonomia dessas pessoas, reconhecendo a identidade de gênero com a qual se sentem confortáveis. Caso se tenha alguma dúvida sobre como designar se a pessoa é travesti ou transexual, pergunte como ela quer ser reconhecida, pois, independente de ser travesti ou transexual, o respeito deve ser o mesmo.

Ressalta-se, portanto, que o importante não é tentar construir uma diferenciação entre as identidades, até mesmo porque as noções acerca da identidade sexual e de gênero estão em constantes mudança, devido ao crescimento da liberdade sexual e aumento de estudos e pesquisas nessas áreas. Assim, para os fins desse trabalho, reconhece-se a existência de uma identidade trans, que engloba todas as minorias de identidades de gênero.

A esse respeito, Maíra Coraci Diniz (2014, pp. 15, 16) esclarece que:

> [...] não se pode definir gênero a partir de premissas impostas pela sexualidade. A identidade de gênero é delimitada por diversos fatos que são únicos para cada ser humano. [...] A tentativa de manter o conceito de gênero atrelado somente às diferenciações genitais tem como intuito perpetuar e garantir uma organização firmada na heterossexualidade. Onde qualquer comportamento social diverso do heterossexual será considerado um transtorno mental. Não aceitar que a espécie humana é capaz de assumir diversos gêneros é negar a própria condição intrínseca do ser humano de espécie em constante desenvolvimento.

Não obstante a luta pelo reconhecimento da identidade trans, a transexualidade até recentemente ainda era considerada uma das formas de transtorno psíquico, designada pela Classificação Internacional de Doenças da OMS, como transtorno de identidade de gênero. Segundo a Organização Mundial da Saúde (2008) CID-10, a transexualidade era categorizada como:

> Um desejo de viver e ser aceito como membro do sexo oposto, usualmente acompanhado por uma sensação de desconforto ou impropriedade do seu próprio sexo anatômico e o desejo de se submeter a tratamento hormonal e cirurgia, para seu corpo ficar tão congruente quanto possível com o sexo preferido.

Em decorrência da existência da previsão na CID, o Conselho Federal de Medicina Brasileiro emitiu a Resolução 1.955/2010, estabelecendo que a definição da transexualidade obedecerá, no mínimo, dois dos seguintes critérios: desconforto com o sexo anatômico natural; desejo expresso de eliminar os genitais, perder as características primárias e secundárias do próprio sexo e ganhar as do sexo oposto; permanência desses distúrbios de

forma contínua e consistente por, no mínimo, dois anos, e/ou; ausência de outros transtornos mentais (CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA, 2010).

Inclusive, o Conselho Federal de Medicina utiliza o termo “transexualismo” ao longo da Resolução 1.955/2010, esclarecendo ainda que “o paciente transexual é portador de desvio psicológico permanente de identidade sexual, com rejeição do fenótipo e tendência a automutilação e/ou autoextermínio”. Como visto anteriormente, o sufixo *ismo* corresponde à classificação da transexualidade como doença. Em decorrência da antiga classificação como patologia, o Ministério de Saúde emitiu a Portaria 1.707, de 18 de agosto de 2008, instituindo no âmbito do Sistema Único de Saúde – SUS, o Processo Transexualizador. Esta portaria foi posteriormente revogada pela Portaria 2.803, de 19 de novembro de 2013, que redefiniu e ampliou o Processo Transexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS).

A edição de nova portaria foi em razão do trânsito em julgado da decisão proferida nos autos da Ação Civil Pública nº 2001.71.00.026279-9/RS, que obrigou a União a não excluir da lista de procedimentos médicos pagos pelo SUS os tratamentos referidos em favor de transexuais[2].

A Portaria 2.803/2013 prevê que são diretrizes de assistência ao usuário com demanda para realização do Processo Transexualizador: a integralidade da atenção a transexuais e travestis, não restringindo ou centralizando a meta terapêutica às cirurgias de transgenitalização e demais intervenções somáticas; o trabalho em equipe interdisciplinar e multiprofissional; e a integração com as ações e serviços em atendimento ao Processo Transexualizador, tendo como porta de entrada a Atenção Básica em saúde, incluindo-se acolhimento e humanização do atendimento livre de discriminação, por meio da sensibilização dos trabalhadores e demais usuários e usuárias da unidade de saúde para o respeito às diferenças e à dignidade humana, em todos os níveis de atenção.

A esse respeito, um ponto a se destacar na edição da nova portaria foi a inserção das travestis como usuárias com demanda para o Processo Transexualizador. Na portaria anterior, elas não eram citadas, sendo que o processo era destinado apenas às pessoas que se compreendiam como transexuais. Apesar do desenvolvimento do Processo Transexualizador ter sido ligado ao fato de que a transexualidade ainda era considerada uma doença pela

---

[2] Ainda, a referida decisão determinou ao Ministério da Saúde o cumprimento integral, no prazo de 30 (trinta) dias, das medidas necessárias para possibilitar a realização no Sistema Único de Saúde (SUS) de todos os procedimentos médicos para garantir a cirurgia de transgenitalização e a readequação sexual no Processo Transexualizador, conforme os critérios estabelecidos na Resolução nº 1.955 de 2010 do Conselho Federal de Medicina (CFM).

Organização Mundial da Saúde, diversos agentes atuaram a favor da despatologização da transexualidade e da travestilidade.

Nesse sentido, em novembro de 2014, o Conselho Federal de Psicologia iniciou campanha de comunicação em apoio à luta pela despatologização das identidades trans. Dentre as ações, existe a que profissionais da psicologia, pesquisadores e pesquisadoras, ativistas, pessoas transexuais e travestis são convidados a debater o fazer psicológico no processo de transexualização, à luz dos Direitos Humanos, além do panorama dos debates políticos em torno da luta no Brasil e no mundo.

Não obstante, antes mesmo do lançamento da campanha, o Conselho Regional de Psicologia de São Paulo (2011) já tinha se manifestado, por meio de comunicado, posicionando-se a favor da despatologização da identidade trans:

> (...) travestis, transexuais e transgêneros também são vítimas da discriminação homofóbica(ou transfóbica) e as questões referentes à identidade de gênero têm sido apresentadas para a Psicologia, que se depara com a necessidade de refletir sobre o tema e se posicionar. A décima revisão da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-10, Organização Mundial da Saúde, 1993), que retirou a homossexualidade da categoria das doenças, incluiu os "transtornos da identidade sexual" (F64), dentre os quais encontram-se o "travestismo" e o "transexualismo". (...) Embora a instituição do chamado "Processo Transexualizador" no SUS tenha sido uma grande conquista, entendemos que o acesso à saúde é um direito de tod@s e que a assistência médica e psicológica a pessoas trans, o tratamento hormonal e cirúrgico pelos serviços públicos de saúde não devem estar condicionados a um diagnóstico psiquiátrico. Defendemos o princípio da integralidade do SUS, considerando uma concepção positiva de saúde, em que a mesma não é sinônimo de ausência de doença, e, sim, do bem estar bio-psíquicosocial das pessoas. Ser considerad@ um@ "doente mental" só traz sofrimento à vida de quem possui uma identidade de gênero trans. Apesar de considerar que vivências como a transexualidade e a travestilidade podem e, em geral, geram muito sofrimento, entendemos que isto tem mais a ver com a discriminação do que com a experiência em si.

O Conselho Regional de Psicologia de São Paulo (2011, p. 1) ainda por meio do comunicado, concluiu que “a patologização das identidades trans fortalece estigmas, fomenta posturas discriminatórias e contribui para a marginalização das pessoas”. Esclareceu, ainda, que "a doença trans é social: é a ausência de reconhecimento destas pessoas como cidadãs, é a ausência de reconhecimento de seu direito de existir, de amar, de desejar e de ser feliz”.

Como resultado de ações sobre o tema, a Organização Mundial da Saúde, em junho de 2018, retirou a transexualidade da lista de doenças mentais na nova versão da

Classificação Internacional de Doenças, CID-11. Apesar de ainda constar na classificação, a transexualidade passou a ser abordada como incongruência de gênero, dentro das categorias de condições relativas à saúde sexual.

Conforme se verifica com a luta pela despatologização da transexualidade, existe uma construção da identidade trans afastada da patologia e em busca do seu reconhecimento perante a sociedade. A seguir, serão esclarecidas questões ligadas ao desenvolvimento desta identidade.

1.3 Construção da Identidade LGBT

A identidade LGBT passou por um desenvolvimento extenso para enfim se consolidar como um movimento de reconhecimento de identidades, promoção da liberdade sexual e de gênero e conquistas para que direitos e garantias inerentes à condição humana também fossem usufruídos pela comunidade LGBT. A construção de uma identidade LGBT não foi simples, pacífica e uníssona. Ela foi desenvolvida através lutas sociais na tentativa de superar mortes, doenças, estigmas, preconceitos e discriminações. Até hoje é necessário quebrar inúmeras barreiras, na casa, no trabalho, nos espaços públicos e até mesmo no direito, para ter a sua identidade LGBT reconhecida.

Apesar da homossexualidade e transexualidade não serem condições inerentes ao mundo atual – tendo em vista os relatos história antiga – foi somente nos séculos XX e XXI que se observou a consolidação das minorias de identidade de gênero e sexualidade como um grupo organizado, ativo, visível e em busca dos seus direitos. Assim, para entender a construção desta identidade LGBT, é necessário descrever um pouco da história do movimento e os seus respectivos sujeitos-atores.

1.3.1 Panorama histórico

Nos últimos cinquenta anos, houve uma crescente evolução no reconhecimento dos direitos da comunidade LGBT, tanto no cenário internacional quanto no nacional. O aumento da visibilidade de questões LGBT no campo dos direitos humanos é resultado de ações entre diversos atores e instituições, que têm colocado em pauta os processos de inclusão que perpassam por questões relacionadas à orientação sexual e à identidade de gênero.

O início da construção da identidade LGBT pode ser remetida aos Estados Unidos, em 28 de junho de 1969. A Revolta de Stonewall, em referência ao bar Stonewall Inn, em Nova York, é conhecida como um marco na luta pelos direitos da comunidade LGBT. Acerca do assunto, Júlio Assis Simões e Regina Facchini (2009, p. 45) mencionam que:

> Na cena homossexual, um evento explosivo passou a marcar essa virada. Na noite de 28 de junho de 1969, uma tentativa da polícia de Nova York de interditar o bar Stonewall Inn, situado na Christopher Street, movimentada rua da região boêmia freqüentada por homossexuais, deparou-se com a reação irritada dos próprios freqüentadores da área, que travaram uma batalha de pedras e garrafas com os policiais. Os protestos de Stonewall passaram a assinalar simbolicamente a emergência de um Poder Gay, e a data passou a ser posteriormente consagrada como o "Dia do Orgulho Gay e Lésbico.

Nesse sentido, segundo Patrícia Gorish (2014), em 1969, atos homossexuais ainda eram considerados ilegais nos Estados Unidos, assim como em grande parte do mundo. Conhecidos como anos de pavor para os homossexuais, os anos 60 ficaram reconhecidos pelo tratamento dos homossexuais pela sociedade como promíscuos e doentes mentais. Existiam diversas clínicas de “tratamento”, que realizavam choques, esterilização, castração e até lobotomia.

Ainda segundo a autora, além da perseguição contra os homossexuais, transexuais e travestis também eram vítimas de prisões e discriminações. Relata também que, em 1968, em Nova York, ao menos 500 pessoas foram presas pelo crime “contra a natureza”, que consistia no ato de praticar sexo com pessoas do seu mesmo sexo, e entre 3.000 a 5.000 pessoas foram presas por crimes ligados à sua orientação homossexual (GORISCH, 2014).

Importante destacar que, naquela época, os homossexuais não possuíam qualquer representação política. Sequer podia-se, portanto, falar em representação política de pessoas transgêneras. Uma das poucas organizações federadas era a Mattachine Society, um grupo composto por mulheres e homens homossexuais criado em 1951 em Los Angeles, que possuía características de sociedade secreta (SIMÕES; FACCHINI, 2009) .

Em relação ao episódio de Stonewall, Patricia Gorisch (2014) menciona os atos que levaram ao estopim da revolta decorrem da tentativa da Mattachine Society de convencer o Prefeito – que estava em período eleitoral – e a polícia da época que parassem com a excessiva perseguição aos homossexuais. Em resposta, houve o fechamento do Bar Stonewall e a autora narra que (2014, p. 30):

> (...) policiais invadiram o local, dando voz de prisão a todos. Uma lésbica se rebelou e foi espancada quase até a morte. Os frequentadores do bar, horrorizados, reagiram. Pessoas que passavam na rua – o bairro era um reduto gay – ouviram os gritos e fecharam a entrada do bar com barricadas e fogo. Os policiais foram acuados e a reação ganhou força. A batalha na rua durou duas noites. Pela primeira vez, gritos como "*Gay Pride"* e "*Gay Power"* foram ouvidos e uma multidão se uniu aos gays, inclusive mulheres que pediam mais direitos, os negros e também os heterossexuais simpatizantes.

Júlio Assis Simões e Regina Facchini (2009, p. 46), traduzindo notícia publicada pelo jornal da Universidade de Chicago, em 1988, mencionam que após a tentativa de retirar do bar a uma mulher lésbica, que resistia à abordagem grosseira dos policias, "a cena se tornou explosiva (...) a multidão irrompeu a atirar pedras e garrafas. Ainda, relatam que a "rebelião prosseguiu noite a dentro, com travestis porto-riquenhos e garotos de rua liderando os ataques contra fileiras de policias uniformizados, depois batendo em retirada e reagrupando nas vielas e travessas do Village". Por fim, mencionam que, no dia seguinte, pichações com a expressão *"gay power"* apareceram nos muros das ruas ao redor.

Para Maria Berenice Dias (2016, p. 68), Stonewall "representou a tomada da palavra pelos homossexuais, a passagem da posição de objetos da perseguição policial para a de sujeitos que desejam ser reconhecidos como tais e não mais aceitam ser martirizados pelo preconceito e pela violência abusiva do outro".

Um ano depois, em 1970, milhares de pessoas marcharam pela cidade de Nova York comemorando o primeiro aniversário da Revolta, reafirmando a sua capacidade de organização e de resistência aos abusos cometidos pelo governo. A partir de então, o dia 28 de junho passou a ser reconhecido como o Dia do Orgulho Gay, posteriormente alterado para Dia Internacional do Orgulho LGBT. A demanda pelo reconhecimento dos direitos LGBT tem sido travada em diversas esferas e por diferentes frentes. Essa luta é marcada por um forte ativismo de indivíduos e de organizações da sociedade civil que atuam em prol da causa.

No âmbito nacional, vários atores colaboraram para a construção desta identidade. Júlio Assis Simões e Regina Facchini (2009) reconhecem as trajetórias de lutas do movimento a partir de três ondas: a primeira, que vai de 1978 a aproximadamente 1983; a segunda, que vai de 1984 a 1992, e a terceira, de 1992 aos dias de hoje.

A primeira onda foi marcada pela fundação do primeiro grupo brasileiro a afirmar uma proposta de politização da questão da homossexualidade. O "Somos: Grupo de Afirmação Homossexual", foi criado em 1978, em um contexto marcado pela ditadura

militar, pela intensa atividade de grupos de esquerda e impulsionado pelos encontros da equipe do jornal o Lampião[3] (SIMÕES; FACCHINI, 2009). Em razão da concepção do grupo Somos, diversos outros grupos ao redor do país também se formaram, organizando o movimento LGBT, como os grupos Eros, Libertos, Grupo do Chá, Beijo Livre, Grupo 3º Ato, Grupo de Afirmação Gay do Rio de Janeiro e o Grupo AUÊ (CANFIELD, 2015).

Essa etapa do movimento carregava propostas de transformação para o conjunto da sociedade, no sentido de abolir vários tipos de hierarquias sociais, especialmente as relacionadas a gênero e a sexualidade. Promovia-se a reflexão em torno da sujeição do indivíduo às convenções de uma sociedade sexista, gerando espaços onde a diversidade sexual podia ser afirmada. Em razão do contexto da ditatura, o movimento possuía um forte caráter antiautoritário, que impactava a própria forma de organização dos coletivos. Tratavam-se de grupos de reflexão, não institucionalizados, nos quais as coordenações eram rotativas, de modo a evitar concentração de poder. O processo de produção da identidade coletiva de homossexual ativista fazia com que o grupo fosse visto como uma “comunidade de iguais", ou seja, de pessoas que compartilhavam uma mesma condição e necessidades.

Segundo Simão e Facchini (2009), esse primeiro momento do movimento brasileiro se encerra antes de meados dos anos 80, com uma drástica redução na quantidade de entidades, além de mudanças nas posturas políticas e distribuição geográfica dos grupos mais influentes. A redução quantitativa é remetida à eclosão da epidemia do HIV/AIDS, levando muitas lideranças a se voltarem para o seu combate.

Nesse contexto, a segunda onda se inicia. Fernanda Ferreira Canfield (2015, pp. 99, 100) esclarece que “grande parte dessas entidades se voltou para a discussão da epidemia [do vírus HIV] em detrimento de outros direitos”. A autora reconhece também que os movimentos se dissolveram também pela falta completa de recursos e conflitos internos. Contudo, pontua que “mesmo com tal diminuição, ao final dos anos oitenta e início dos anos noventa, as lutas culturais pelos direitos às diferenças impulsionaram uma militância mais preocupada com aspectos formais de organização institucional”.

Assim, foi possível observar o desenvolvimento de um estilo de militância de ação mais pragmática, voltada para a garantia dos direitos civis e contra a discriminação e a violência dirigida aos homossexuais. São frutos desse ativismo o Grupo Gay da Bahia,

---

[3] O Lampião da Esquina, um jornal homossexual marginal que circulou entre os anos de 1978 e 1981, tendo sido lançado em plena ditadura militar brasileira.

formado em 1983, e o Triângulo Rosa, formado em 1985. Inclusive, cabe ressaltar que o Grupo Gay da Bahia, atualmente, é o mais antigo grupo de militância em atividade no país.

Acerca do assunto, Júlio Assis Simão e Regina Facchini (2009, p. 61) mencionam:

> Nesse período, muitas vezes visto como de desmobilização do movimento, foram obtidas conquistas como a retirada da homossexualidade do Código de Doenças do Instituto Nacional de Previdência Social, adotou-se e se fez disseminar o termo “orientação sexual” e houve intenso debate acerca da inclusão da garantia de não discriminação por “orientação sexual” na Constituição Brasileira.

Nesse sentido, durante a Assembleia Constituinte de 1988, o Grupo Triângulo Rosa realizou a articulação do movimento homossexual para reivindicar a inclusão da expressão "orientação sexual" na Constituição Federal, no artigo 3º, inciso IV. Embora sem sucesso nesse momento, essa iniciativa fez com que o combate a esse tipo de discriminação se tornasse pauta do movimento, sendo posteriormente incluído na legislação de vários Estados e municípios, conforme se verificará a seguir.

No entanto, cabe ressaltar que, mesmo com os referidos progressos, muitas pautas anteriores da comunidade foram deixadas de lado, por uma demanda de ações do próprio movimento em relação à epidemia de HIV/AIDS que se alastrava pelo país. Nesse sentido, foram formadas parcerias com os governos para enfrentar a vulnerabilidade social à epidemia e, consequentemente, frear novos casos. Nesse contexto, para o sociólogo Richard Miskolci (2011), o próprio movimento social tornou-se o que é por causa de alianças, diálogos e relações com o Estado e a academia, a maioria deles estabelecidos durante o auge de enfrentamento da epidemia. Em razão disso, no início dos anos 90, o Brasil tornou-se pioneiro na resposta comunitária e governamental à AIDS (TEIXEIRA, 1997).

Acerca do assunto, José Silvério Trevisan (2000, p. 462-463) menciona que:

> (...) o vírus da Aids realizou em alguns anos uma proeza que nem o mais bem-intencionado movimento pelos direitos homossexuais teria conseguido, em muitas décadas: deixar evidente à sociedade que homossexual existe e não é o outro, no sentido de um continente à parte, mas está muito próximo de qualquer cidadão comum, talvez ao meu lado e — isto é importante! — dentro de cada um de nós, pelo menos enquanto virtualidade. [...] A sociedade passou a debater amplamente argumentos a favor e contra sexo anal, sexo oral, perversões, quantidade de parceiros/as, uso da camisinha, sexo seguro e doenças venéreas, métodos anticoncepcionais, casamento entre pessoas do mesmo sexo, conveniência ou não da adoção de crianças em famílias não-padronizadas etc. Deflagrou-se uma epidemia de informação, que não tem retorno porque deixará marcas nas próximas gerações.

Fernanda Ferreira Canfield (2015, p. 102) esclarece que, embora “pareça difícil de se admitir, (...) a epidemia foi também propulsora, em alguns momentos, do movimento LGBT”. Também ressalta que a “AIDS atingiu milhares de pessoas, não somente grupos de risco (homossexuais, profissionais do sexo e usuário de drogas injetáveis), mas outras pessoas em diversos estados”. Assim, os grupos passaram a coordenar projetos de prevenção financiados por programas estatais de combate à AIDS, os quais permitiram que fossem criados grupos no formato de organização não-governamental (ONGs).

Dessa forma, parte da entrada de pautas do movimento LGBT nas políticas públicas governamentais não se deu exclusivamente pelo reconhecimento das demandas de cidadania do grupo, mas pela necessidade de criação de uma política de saúde de combate ao HIV/AIDS. Por essa razão, houve um aumento do número de grupos, que resultou em uma diversificação de tipos de organizações. Não havia apenas grupos comunitários, mas também ONGs, setoriais de partidos, grupos religiosos, acadêmicos e diversas outras pessoas que trabalhavam diretamente com a questão LGBT. Segundo Simão e Fachinni (2009), surge, então a terceira onda do movimento, que ganha maior destaque no cenário nacional.

Nesse terceiro momento, houve uma expansão do reconhecimento e nomeação dos diversos sujeitos inseridos no movimento: lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, com foco nas demandas específicas de cada um desses coletivos. No caso das travestis, por exemplo, sua organização é datada do começo da década de 1990 e tinha como ponto de partida questões relacionadas ao impacto da questão do HIV/AIDS na comunidade e o consequente aumento de casos de violência contra travestis, a ponta mais visível e exposta da comunidade LGBT. A categoria foi incluída especificamente na sigla a partir de 1995.

Nesse sentido, Simão e Facchini (2009, p. 142) contextualizaram o movimento ao mencionar que:

> Em 1993 e 1994 haviam sido realizados dois encontros de "Travestis e Liberados" relacionados inicialmente com as atividades desenvolvidas pela Associação de Travestis e Liberados (ASTRAL), do Rio de Janeiro. Com o surgimento de novas associações de travestis, esses congressos passaram a ocorrer em outras cidades do país e foram denominados Encontros de Travestis e Transexuais que atuam na Luta e Prevenção à Aids, mantendo a sigla Entlaids. Já foram realizadas catorze edições do Entlaids, nas quais representantes de travestis e transexuais têm reivindicado mudanças nas ações de segurança pública e acesso à educação e ao mercado de trabalho, além de debaterem questões relacionadas aos serviços de saúde. Organizações de travestis estiveram representadas pela primeira vez no movimento por ocasião do vil Encontro Nacional de Gays

> e Lésbicas de 1995, realizado em Curitiba. A partir daí o termo "travestis" foi incorporado ao nome dos futuros encontros nacionais.

As lésbicas, por sua vez, tiveram a sua inserção à sigla em 1993, apesar de estarem presentes no movimento desde o início. Portanto, em um primeiro momento, o movimento se identificava como homossexual, e inseridos nele entendiam-se os gays e as lésbicas. No entanto, com a organização dos Seminários Nacionais de Lésbicas, os SENALES, essa categoria do grupo ganha destaque no país.

Acerca do assunto, Gláucia Almeida (2005) esclarece que a demanda por saúde sexual contribuiu de forma determinante para produzir uma identidade lésbica separada da identidade homossexual, abrindo, assim, caminho para o fortalecimento de lideranças do movimento lésbico em âmbito nacional, o surgimento de novos grupos e o progressivo caráter autônomo do movimento de lésbicas.

Por outro lado, o início da organização de transexuais se dá a partir da segunda metade dos anos 1990 e está relacionada às lutas por acesso às cirurgias experimentais de transgenitalização, as quais foram aprovadas pelo Conselho Federal de Medicina em 1997. A prática foi autorizada a partir da Resolução 1482/1997, à título experimental, e subordinada às normas e diretrizes éticas da Resolução do Conselho Nacional de Saúde sobre pesquisas em seres humanos (CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA, 1997).

Acerca da terceira fase do movimento, Júlio Assis Simão e Regina Facchini (Simões & Facchini, 2009) esclarecem que:

> O revigorado movimento LGBT apresenta traços distintivos em relação aos períodos anteriores. Alguns desses traços (...) continuam válidos para pensar suas características atuais: presença marcante na mídia; ampla participação em movimentos de direitos humanos e de resposta à epidemia da Aids; vinculação a redes e associações internacionais de defesa de direitos humanos e direitos de gays e lésbicas; ação junto a parlamentares com proposição de projetos de lei nos níveis federal, estadual e municipal; atuação junto a agências estatais ligadas a prevenção de DST e Aids e promoção de direitos humanos; formulação de diversas respostas diante da exclusão das organizações religiosas; criação de redes de grupos ou associações em âmbito nacional e local; e organização de eventos de rua, como as grandes manifestações realizadas por ocasião do dia do Orgulho LGBT.

Assim, a construção de uma identidade LGBT pelos próprios sujeitos individuais e pelos movimentos sociais organizados impulsionou as esferas nacional e internacional a discutirem, analisarem as questões e elaborarem diversos documentos que versassem sobre

o assunto e que, de forma geral, construíram o aparato jurídico de proteção LGBT existente hoje.

1.3.2 Instrumentos de reconhecimento e proteção LGBT

Alinhando-se com a construção histórica do movimento, é necessário também analisar os instrumentos normativos e documentos nacionais e internacionais sobre o tema, que de certa forma, auxiliaram na consolidação de uma identidade LGBT no Brasil. Desta forma, entende-se que merecem destaque os instrumentos e documentos que fortificaram o reconhecimento de uma identidade LGBT e que contribuem, até os dias de hoje, na disseminação de uma visão mais humana e garantidora dos direitos da comunidade LGBT na sociedade.

No âmbito internacional, o primeiro passo na formação de um arcabouço jurídico de proteção a pessoas LGBT foi a assinatura da Declaração Universal de Direitos Humanos, em 1948, que provocou uma mudança fundamental no pensamento mundial ao afirmar em seu artigo 1º que "todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos". Em sequência, o artigo 2º da referida Declaração estabelece que todos os seres humanos podem invocar os direitos e liberdades proclamados no documento, "sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação" (ONU, 1948).

Nesse sentido, o documento representa um dos mais importantes documentos internacionais existentes no âmbito dos direitos humanos. Acerca do assunto, Arnaldo Süssekind (2000, p. 21) menciona que:

> Ela não constitui um tratado ratificado pelos Estados-membros da ONU; mas, por consagrar princípios fundamentais da ordem jurídica internacional, que devem caracterizar a civilização contemporânea, é considerada fonte de máxima hierarquia no mundo do Direito. Afinal, como já assinalamos, há direitos supra-estatais, inerentes ao ser humano, que devem ser usufruídos independentemente de leis nacionais ou tratados internacionais ratificados. Essa Declaração visou explicitar tais direitos e ressaltar o dever das nações em torna-los efetivos.

Assim, com base na Declaração, outras normas, tratados e convenções internacionais foram aprovados ressaltando a dignidade da pessoa humana como condição intrínseca à sua própria existência. Nesse sentido, Fábio Konder Comparato (2004, p. 224) destaca que "os direitos definidos na Declaração de 1948 correspondem, integralmente, ao que o costume os

princípios jurídicos internacionais reconhecem, hoje, como exigências básicas de respeito à dignidade humana".

A Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, adotada pela Organização dos Estados Americanos também em 1948, dispôs em seu artigo II que "todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direitos e deveres consagrados nesta declaração sem distinção de raça, língua, crença ou qualquer outra". No mais, o documento estabelece em seu artigo XVII que "toda pessoa tem direito a ser reconhecida, seja onde for, como pessoa com direitos e obrigações, e a gozar dos direitos civis fundamentais" (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1948).

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho, em 1958, foi editada a Convenção nº 111[4], que determina que todos os Estados membros devem se comprometer em formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar todo tipo de discriminação.

Ainda, em 1966, foram editados o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais[5] e o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos[6], ambos com a premissa de garantir a todas as pessoas proteção igual e eficaz contra qualquer discriminação por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.

Três anos depois, a Organização dos Estados Americanos (OEA), durante a Conferência Especializada Interamericana de Direitos Humanos de 1969, propôs a assinatura da Convenção Americana de Direitos Humanos[7], também conhecida como Pacto de São José da Costa Rica. A referida Convenção estabeleceu em seu primeiro artigo que:

> Art. 1 Os Estados-partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma, por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social,

---

[4] Aprovada por meio do Decreto Legislativo nº 104, de 1964, e promulgada por meio do Decreto nº 62.150 de 1968, no Brasil.

[5] Aprovado por meio do Decreto Legislativo n. 226, de 1991, e promulgado por meio do Decreto nº 591 de 1992, no Brasil

[6] Aprovado por meio do Decreto Legislativo n. 226, de 1991, e promulgado por meio do Decreto nº 592 de 1992, no Brasil.

[7] Aprovada por meio do Decreto Legislativo nº 27, de 1992, e promulgada por meio do Decreto nº 678 de 1992, no Brasil.

> posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1948, p. 2).

Além disso, reafirmando os princípios de igualdade e não discriminação, também pode-se citar o Protocolo de São Salvador (1988), a Conferência Mundial sobre Direitos Humanos (Viena, 1993), a Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento (Cairo, 1994) e a Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata (Durban, 2001).

Contudo, conforme pode ser observado, até então, todos os instrumentos tratavam o tema de discriminação ou promoção da dignidade da pessoa humana em caráter amplo, não dispondo explicitamente do reconhecimento da liberdade de orientação sexual e/ou identidade de gênero. Foi apenas em 2007, durante a IV Sessão do Conselho de Direitos Humanos da ONU, em Genebra, que os Princípios de Yogyakarta foram lançados, com a finalidade de aplicar a legislação internacional de Direitos Humanos às questões relacionadas a orientação sexual e identidade de gênero.

Cabe ressaltar que, antes da escolha dos princípios que comporiam o referido documento, foi realizada uma conferência sobre o assunto, organizada por uma comissão de especialistas de diversos países, na cidade de Yogyakarta, na Indonésia. Sob a coordenação da Comissão Internacional de Juristas e o Serviço Internacional de Direitos Humanos, o encontro contou com a presença de vinte e cinco países, incluindo o Estado brasileiro. O documento destacou o seu comprometimento com o reconhecimento das minorias de sexualidade e identidade de gênero ao dispor em seu preâmbulo considerações que, até então, não eram tratadas de forma específica em nenhum outro documento internacional O documento das Organização Das Nações Unidas (2007, p. 10-11) dispõe que:

> LEMBRANDO que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, que cada pessoa tem o direito de desfrutar os direitos humanos sem distinção de qualquer tipo, tal como raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou outra opinião, origem nacional ou social, propriedade, nascimento ou outro status;
> PREOCUPADOS com a violência, assédio, discriminação, exclusão, estigmatização e preconceito dirigidos contra pessoas em todas as partes do mundo por causa de sua orientação sexual ou identidade de gênero, com que essas experiências sejam agravadas por discriminação que inclui gênero, raça, religião, necessidades especiais, situação de saúde e status econômico, e com que essa violência, assédio, discriminação, exclusão, estigmatização e preconceito solapem a integridade daquelas pessoas sujeitas a esses abusos, podendo enfraquecer seu senso de auto-estima e de pertencimento à comunidade, e levando muitas dessas pessoas a

> reprimirem sua identidade e terem vidas marcadas pelo medo e invisibilidade;
> CONSCIENTES de que historicamente pessoas experimentaram essas violações de direitos humanos porque são ou são percebidas como lésbicas, gays ou bissexuais, ou em razão de seu comportamento sexual consensual com pessoas do mesmo sexo, ou porque são percebidas como transexuais, transgêneros, intersexuais, ou porque pertencem a grupos sexuais identificados em determinadas sociedades pela sua orientação sexual ou identidade de gênero;
> (...)
> RECONHECENDO que há um valor significativo em articular de forma sistemática a legislação internacional de direitos humanos como sendo aplicável à vida e a experiência de pessoas de orientações sexuais e identidades de gênero diversas;
> RECONHECENDO que esta articulação deve basear-se no atual estado da legislação internacional de direitos humanos e que vai exigir revisões regulares para incorporar desenvolvimentos desta lei e sua aplicação à vida e à experiência de pessoas de orientações sexuais e identidades de gênero diversas, ao longo do tempo e em diversas regiões e países.

Levando em consideração os debates intensificados a partir dos Princípios de Yogyakarta, em 2008, a Organização dos Estados Americanos (OEA), através da sua 38° Assembleia Geral, aprovou por consenso a resolução "Direitos Humanos, Orientação Sexual e Identidade de Gênero", AG/RES-2435 (XXXVIII-O/08), apresentada pela delegação do Brasil. A referida Resolução reconheceu a grave situação de violações a direitos humanos que enfrentam as pessoas por causa de sua orientação sexual e identidade de gênero e manifestou um compromisso político por parte dos Estados membros para reverter essa situação.

As Resoluções anuais seguintes (2504/09, 2600/10, 2653/11, 2721/12, 2807/13 e 2863/14, 2887/16, 2908/17) continuaram a condenar todas as formas de discriminação contra pessoas devido à orientação sexual e à identidade ou expressão de gênero, e instar os Estados membros, dentro dos parâmetros das instituições jurídicas de seu ordenamento interno, a eliminar, onde existirem, as barreiras que as lésbicas, gays e pessoas trans, bissexuais e intersexuais (LGBTI) enfrentam no acesso equitativo à participação política e em outros âmbitos da vida pública, bem como evitar interferências em sua vida privada (Organização dos Estados Americanos, 2019).

De igual forma, em 2011, o Conselho de Direitos Humanos da ONU também adotou a sua primeira resolução sobre direitos humanos, orientação sexual e identidade de gênero, expressando grave preocupação com a discriminação de pessoas LGBT ao redor do mundo. Os direitos LGBT foram declaradamente considerados como direitos humanos. A Resolução nº 17/19 foi apresentada pela delegação da África do Sul e foi aprovada com 23 votos a

favor[8], 19 contra[9] e 3 abstenções[10], se tornando o primeiro documento de âmbito mundial a tratar sobre o assunto. Sua adoção abriu caminho para o primeiro relatório oficial das Nações Unidas sobre o assunto, preparado pelo Escritório do Alto Comissariado para os Direitos Humanos (ONU, 2011b).

O Relatório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, intitulado "Leis Discriminatórias, Práticas e Atos de Violência contra Indivíduos em Razão de sua Orientação Sexual e Identidade de Gênero" (A/HCR/19/41), de 2011, apresentou evidência de um padrão de violência sistemática e de discriminação dirigidas às pessoas em todas as regiões em razão da sua orientação sexual e identidade de gênero – desde discriminação no emprego, na assistência médica e educação, à criminalização e ataques físicos seletivos, até mesmo assassinatos. O relatório ainda incluiu um conjunto de recomendações dirigidas aos Estados designados para fortalecer a proteção dos direitos humanos de lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros (ONU, 2011a).

Entre as recomendações efetuadas aos Estados Membros, pode-se destacar: a execução de medidas para prevenir a tortura e outras formas de violência cruel, desumana ou tratamento degradante com base na orientação sexual e identidade de gênero; a promulgação de legislação abrangente antidiscriminação que inclua discriminação em razão da orientação sexual e da identidade de gênero; assegurar que os indivíduos possam exercer os seus direitos à expressão, associação e reunião pacífica em segurança sem discriminação orientação sexual e identidade de gênero e; facilitar o reconhecimento legal do sexo de pessoas transgêneras e estabelecer disposições para permitir que os documentos de identificação sejam reeditados, a fim que reflitam o gênero e o nome preferidos.

Já em setembro de 2014, o Conselho de Direitos Humanos adotou nova resolução no contexto dos direitos humanos relacionados à orientação sexual e à identidade de gênero, requerendo a atualização do informe sobre discriminação contra LGBT. A Resolução nº

---

[8] Votos a favor: Argentina, Bélgica, Brasil, Chile, Cuba, Equador, França, Guatemala, Hungria, Japão, Mauricio, México, Noruega, Polônia, Republica da Coréia, Eslováquia, Espanha, Suíça, Tailândia, Ucrânia, Reino Unido, Estados Unidos, Uruguai.

[9] Votos contra: Angola, Bahrain, Bangladesh, Camarões, Djibuti, Gabão, Gana, Jordão, Malásia, Maldivas, Mauritania, Nigéria, Paquistão, Catar, Republica da Moldova, Federação Russa, Arábia Saudita, Senegal, Uganda.

[10] Abstenções: Burkina Faso, China, Zâmbia.

27/32 foi aprovada com 25 votos a favor[11], com 14 contra[12] e 7 abstenções[13], resultado de uma composição menos conservadora sobre o tema. Como resultado dessa aprovação, um novo Relatório de Leis Discriminatórias, Práticas e Atos de Violência contra Indivíduos em Razão de sua Orientação Sexual e Identidade de Gênero foi elaborado em 2015, pelo Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, com vistas a atualizar o documento A/HCR/19/41, emitido em 2011 (ONU, 2014).

No documento constaram mais de vinte recomendações aos Estados Membros, entre elas: a revogação leis usadas para punir indivíduos com base em sua orientação sexual e identidade de gênero; a proibição da discriminação e incitação ao ódio e à violência contra as pessoas LGBT; o reconhecimento legal de relações entre pessoas do mesmo sexo; a garantia de acesso a documentos de identidade legais que reflitam o gênero identificado pelo próprio indivíduo, sem impor pré-condições abusivas; e o banimento de terapias e tratamentos abusivos nos quais pessoas LGBT são muitas vezes sujeitas, como as operações médicas forçadas em crianças intersexuais.

Ainda, com o objetivo de expandir o debate sobre o tema, o Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou a Resolução nº 32/02 de 2016, que consiste em uma resolução de "proteção contra violência e discriminação baseada na orientação sexual e identidade de gênero". O texto abre caminho para que seja escolhido um especialista independente responsável por verificar a situação da população LGBT em todo o mundo. O documento, apresentado pelo Brasil e outros países da América Latina – como Uruguai, Argentina, Chile, Colômbia, Costa Rica e México – sofreu resistências de países como Rússia e Paquistão, mas foi aprovado com 23 votos a favor[14], 18 contra[15] e 6 abstenções[16]. Apesar de não ser a primeira resolução sobre o tema, o documento traz inovações ao prever a figura do *"special rapporteur"* destinada monitorar especificamente os casos de violência e discriminação contra a população LGBT (ONU, 2014).

---

[11] Votos a favor: Argentina, Áustria, Brasil, Chile, Costa Rica, República Checa, Estônia, França, Alemanha, Irlanda, Itália, Cuba, Japão, México, Montenegro, Peru, Filipinas, República da Coréia, Romênia, África do Sul, República da Macedônia, Reino Unido, Estados Unidos da América, Venezuela e Vietnã.
[12] Votos contra: Argélia, Botswana, Costa do Marfim, Etiópia, Gabão, Indonésia, Quênia, Kuwait, Maldivas, Marrocos, Paquistão, Federação Russa, Arábia Saudita e Emirados Árabes Unidos.
[13] Abstenções: Burkina Faso, China, Cazaquistão, Namíbia, Serra Leoa, Congo e Índia.
[14] Votos a favor: Albânia, Bélgica, Bolívia Cuba, Equador, El Salvador, França, Geórgia, Alemanha, Letónia, México, Mongólia, Holanda, Panamá, Paraguai, Portugal, República da Coréia, Eslovénia, Suíça, República da Macedónia, Reino Unido, Venezuela e Vietnã.
[15] Argélia, Bangladesh, Burundi, China, Congo, Costa do Marfim, Etiópia, Indonésia, Quênia, Quirguistão, Ilhas Maldivas, Marrocos, Nigéria, Qatar, Rússia, Arábia Saudita, Togo e Emirados Árabes Unidos.
[16] Botsuana, Gana, Índia, Namíbia, Filipinas e África do Sul.

Já no âmbito nacional, a legislação brasileira sobre a matéria tende a seguir as tendências estabelecidas pelos documentos internacionais, apesar de não elucidar sobre o tema com a mesma profundidade e clareza. Nesse sentido, mesmo não estando expresso no inciso IV, do artigo 3º da Constituição Federal de 1988, a discriminação em razão da orientação sexual e/ou identidade de gênero é vedada em todo território nacional, uma vez que, desde seu preâmbulo a Constituição de 1988 consagra a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade pluralista sem preconceitos (BRASIL, 1988).

Entre os seus fundamentos encontra-se a dignidade da pessoa humana (CF, artigo 1º, inciso III) e, dentre os seus objetivos, destaca-se a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (CF, artigo 3º, inciso IV) (BRASIL, 1988). A inclusão da dignidade da pessoa humana nos fundamentos constitucionais do Estado brasileiro é extremamente relevante, considerando que toda interpretação constitucional deve levar em consta esse fator. Nesse sentido, José Afonso da Silva (2008, p. 105) assinala que:

> Dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida (...). Daí decorre que a ordem social visará a realização da justiça social (art. 193), a educação, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (art. 205) etc., não como meros enunciados formais, mas como indicadores do conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana.

Ainda, o caput do artigo 5º da Constituição, ao elencar os direitos e garantias fundamentais, proclama: todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. O mesmo dispositivo garante, de modo expresso, o direito à liberdade e à igualdade (BRASIL, 1988). Com base nisso, apesar de ser tratado no âmbito geral, resta incontestável a vedação da discriminação e reconhecimento da dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do país, cabendo-lhe, portanto, viabilizar uma vida digna a todos cidadãos brasileiros, sem exceção.

No âmbito das Constituições Estaduais, foi possível verificar um avanço na promoção e reconhecimento dos direitos da comunidade LGBT de modo mais específico. Nesse sentido, diversas constituições vedam expressamente a discriminação em razão da orientação sexual, como é o caso do Estado de Alagoas (artigo 2º, inciso I, inserido pela EC nº 23/2001), do Ceará (artigo 14, inciso III, inserido pela EC nº 65/2009), do Espirito Santo (artigo 12, *caput* e §1º, inserido pela EC nº 84/2012), do Mato Grosso (artigo 10, inciso III),

do Pará (artigo 3º, inciso IV, inserido pela EC nº 20/2003), de Santa Catarina (artigo 4, inciso IV, inserido pela EC nº 23/2002), de Sergipe (artigo 3º, inciso II) e, inclusive, na Lei Orgânica do Distrito Federal (artigo 2º, §ú, inserido pela Emenda à LODF nº65/2013).

Igualmente, na legislação infraconstitucional federal buscou-se aplicar os preceitos estabelecidos na Constituição Federal e nos documentos internacionais ratificados pelo Brasil. Nesse sentido, a Lei nº 4.319/64 criou o Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana (CDDPH), depois renomeado para Conselho Nacional dos Direitos Humanos (CNDH), por meio da Lei nº 12.986/14. O Conselho, que era vinculado à Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República – SDH/PR, tem por finalidade a promoção e a defesa dos direitos humanos, mediante ações preventivas, protetivas, reparadoras e sancionadoras das condutas e situações de ameaça ou violação desses direitos. Vale ressaltar, no entanto, que considerando as mudanças advindas da Medida Provisória nº 870/2019, não é possível confirmar se o Conselho continuará a atuar em prol da defesa de pessoas LGBT.

A Lei nº 9.029/95, por sua vez, proíbe práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência nas relações de trabalho. Ainda que não mencione expressamente a discriminação direcionada a orientação sexual ou identidade de gênero, a norma infere que “é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros” (BRASIL, 1995).

Merece destaque, ainda, a Lei nº 12.852/2013, que instituiu o Estatuto da Juventude, assegurando aos jovens o direito à diversidade e à igualdade, afirmando que não serão discriminados por motivo de orientação sexual (artigos 17, inciso II). O Estatuto também impõe ao poder público, nos âmbitos federal, estadual e municipal a inclusão de temas sobre orientação sexual e de gênero, na formação dos profissionais de educação, de saúde, de segurança pública e dos operadores do direito (artigo 18, inciso III).

No mais, tanto a Lei nº 10.216/01 (artigo 1º), que dispõe sobre os direitos das pessoas com transtornos mentais, quanto a Lei nº 11.340/06 – Lei Maria da Penha – (artigo 2º e 5º, §ú), asseguram a proteção das pessoas, sem qualquer forma de discriminação, quanto à orientação sexual. Cabe mencionar também a Lei 13.146/2015, que instituiu o Estatuto da Pessoa com Deficiência e determina que as ações e serviços de saúde pública devem assegurar respeito à especificidade, à identidade de gênero e a orientação sexual da pessoa com deficiência (artigo 18, §4º, inciso VI).

Quanto à existência de instrumentos legais específicos de proteção LGBT, Maria Berenice Dias (2016) destaca que nenhuma tentativa legal de assegurar os direitos LGBT chegou a ser votada pelo Congresso Nacional, sendo que certos direitos LGBT foram assegurados exclusivamente no âmbito do Poder Judiciário e por algumas iniciativas setoriais da legislação infraconstitucional e do Poder Executivo.

Nesse sentido, no âmbito da legislação infraconstitucional estadual, merece destaque a Lei nº 10.948/2001, do Estado de São Paulo. Trata-se de uma lei destinada à prevenção de atos discriminatórios, o que realça o seu caráter pedagógico. Dispõe sobre as penalidades a serem aplicadas à prática de discriminação em razão de orientação sexual, por meio de denúncias. Essas denúncias podem ser apresentadas por qualquer cidadão, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero e são apuradas em sede de processos administrativos instaurados pela Secretaria da Justiça e da Defesa da Cidadania.

Também cabe ressaltar a Lei nº 14.170/2002, do Estado de Minas Gerais, que determina a imposição de sanções à pessoa jurídica por ato discriminatório praticado contra pessoa em virtude de sua orientação sexual. A lei considera ato discriminatório constrangimento de ordem física, psicológica ou moral, proibição de ingresso, permanência ou demonstração de afeto em logradouro público, estabelecimento público ou estabelecimento aberto ao público, inclusive o de propriedade de ente privado, demissão, punição, impedimento de acesso, preterição ou tratamento diferenciado nas relações que envolvem o acesso ao emprego e o exercício da atividade profissional, dentre outros.

Há, ainda, a Lei nº 5.916/2009, do Estado do Piauí, que garante aos transexuais e travestis o direito à identificação por meio do seu nome social, quando do preenchimento de fichas de cadastros, formulários, prontuários e documentos congêneres, para atendimento de serviços prestados por qualquer órgão da Administração Pública direta e indireta do Estado do Piauí.

Por fim, a Lei nº 7.041/2015, do Rio de Janeiro, estabelece infrações administrativas a condutas discriminatórias motivadas por preconceito de sexo ou orientação sexual, praticadas por agentes públicos e estabelecimentos localizados no Estado do Rio de Janeiro, ou que discriminem pessoas em virtude de sua orientação sexual.

No âmbito do Poder Executivo, diversos decretos foram editados com o intuito de abordar o tema: o Decreto nº 7.037/09, que aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3, com o objetivo de fomentar a criação de redes de proteção dos Direitos Humanos da comunidade LGBT; o Decreto nº 7.388/10, que dispõe sobre o Conselho

Nacional de Combate à Discriminação (CNCD), com o intuito de formular e propor diretrizes de ação governamental, em âmbito nacional, voltadas para o combate à discriminação e para a promoção e defesa da comunidade; e o Decreto nº 8.162/13, que atribuía à extinta Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República – SDH/PR a competência de coordenar os assuntos, as ações governamentais e as medidas referentes à promoção e defesa dos direitos do segmento LGBT.

No entanto, um dos mais importantes – e polêmicos – instrumentos normativos acerca do reconhecimento de uma identidade LGBT, é 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. Em seu artigo 1º, o documento esclarece que:

> I - nome social - designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida; e
> II - identidade de gênero - dimensão da identidade de uma pessoa que diz respeito à forma como se relaciona com as representações de masculinidade e feminilidade e como isso se traduz em sua prática social, sem guardar relação necessária com o sexo atribuído no nascimento (BRASIL, 2016a).

Esse Decreto tem como objetivo assegurar que as pessoas trans possam usufruir de todos os serviços prestados pelo Estado, inclusive as políticas públicas de inclusão social, sendo tratadas pela identidade de gênero que a representam. Esse reconhecimento é uma forma de retirar essa comunidade da invisibilidade e enfrentar as questões ligadas à violência e à exclusão de pessoas trans no âmbito de políticas públicas. O documento pode ser identificado como uma das principais ações do âmbito federal, que visa a inclusão da comunidade trans nas diversas esferas da sociedade, como na saúde, na educação e no trabalho. O Decreto veda, ainda, o uso de expressões pejorativas e discriminatórias para referir-se a pessoas travestis ou transexuais.

Também cabe destacar a aprovação de duas resoluções sobre o tema pelo Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoção dos Direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (CNCD), órgão que integrava a hoje extinta Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República.

A Resolução nº 11/2014 estabeleceu os parâmetros para a inclusão dos itens “identidade de gênero” e “nome social” nos boletins de ocorrência emitidos pelas autoridades policiais no Brasil (BRASIL, 2014a). E, posteriormente, a Resolução nº 12/2015 ampliou a área de abrangência, dispondo sobre o direito LGBT nas instituições de ensino,

estabelecendo o uso do nome social em boletins de ocorrência registrados por autoridades policiais, uso do banheiro, vestiários e demais espaços segregados por gênero, quando houver, de acordo com a identidade de gênero de cada um (BRASIL, 2015).

Nesse sentido, também merece destaque a Instrução Normativa nº 25, de 07/07/2000, do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, que assegura a equiparação entre uniões homossexuais e heterossexuais para a concessão de benefícios previdenciários e a Resolução Normativa nº 77, de 29/01/2008, do Conselho Nacional de Imigração, que dispõe sobre critérios a serem observados na concessão de visto ou autorização de permanência ao companheiro ou companheira, em união estável, sem distinção de sexo.

No âmbito do Poder Judiciário, cabe destacar a decisão do Supremo Tribunal Federal – STF que, em 2011, decidiu equiparar os direitos e deveres dos casais heterossexuais e homossexuais. Na prática, essa decisão nada mais é do que o reconhecimento do casal homossexual como uma entidade familiar, da mesma forma que um casal heterossexual, pressupondo assim a igualdade em direitos tais como a união estável. Ato contínuo, amparado por essa decisão histórica do STF, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou a Resolução nº 175/2013, proibindo os cartórios do país de se recusarem a realizar celebração de casamento civil ou de converter união estável em casamento entre pessoas do mesmo sexo (BRASIL, 2013a). Caso algum cartório não cumpra a Resolução do CNJ, o casal interessado poderá levar o caso ao juiz corregedor daquela comarca para que ele determine o cumprimento da medida.

Além disso, diversos julgados auxiliaram na construção de uma jurisprudência de proteção LGBT. Nesse sentido, cabe destacar a decisão do STF, que reconheceu a legalidade de uma adoção por um casal gay, alegando que, se as uniões homoafetivas já são reconhecidas como entidade familiar, com origem em um vínculo afetivo, a merecer tutela legal, não há razão para limitar a adoção, criando obstáculos onde a lei não prevê (RE 846.102). Além disso, em 2013, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao julgar um dissídio coletivo do Sindicato dos Aeroviários de Porto Alegre, decidiu que benefícios definidos em convenção coletiva de trabalho podem ser estendidos ao companheiro de funcionário que tem união homoafetiva (TST-RO-20424-81.2010.5.04.0000). Também vale ressaltar a decisão, em 2010, do Superior Tribunal de Justiça (STJ) no Recurso Especial (REsp) nº 1026981, que reconheceu aos companheiros do mesmo sexo o direito ao recebimento de previdência privada complementar, além de diversas outras que reconheceram aos parceiros o direito a heranças, partilhas e pensões.

Contudo, apesar do citado arcabouço jurídico em favor da proteção da comunidade LGBT, ainda é possível identificar claras violações dos direitos humanos de pessoas LGBT no Brasil. Essas violações podem ser caracterizadas como manifestação de LGBTfobia, que configura um problema latente nas diversas esferas da sociedade e tem como significado o medo, o desprezo, a antipatia, a aversão ou o ódio irracional aos homossexuais, lésbicas, bissexuais e transgêneros.

Especificadamente, Jaqueline Gomes de Jesus (2012) aponta que o termo transfobia foi criado para se referir a preconceitos e discriminações sofridos pelas pessoas transgênero, de forma geral. Por sua vez, Daniel Borrilo (2010) esclarece que a homofobia é a atitude de hostilidade contra as/os homossexuais; portanto, homens ou mulheres. Complementando a visão apresentada, Borrilo (2010, p. 13) ressalta que:

> Mesmo que seu componente primordial seja, efetivamente, a rejeição irracional e, até mesmo, o ódio em relação a gays e lésbicas, a homofobia não pode ser reduzida a esse aspecto. Do mesmo modo que a xenofobia, o racismo ou o antissemitismo, a homofobia é uma manifestação arbitrária que consiste em designar o outro como contrário, inferior ou anormal; por sua diferença irredutível, ele é posicionado a distância, fora do universo comum dos humanos.

Certamente, a descrição proposta por Borrilo (2010) aplica-se às demais formas de fobia dispostas, como a transfobia e a bifobia, de forma que tem como principal característica a designação do indivíduo como inferior ou anormal. Com o intuito de sumarizar os diferentes aspectos da manifestação da fobia, o Ministério Público do Estado do Pará (2016, p. 10) elaborou uma cartilha que dispõe que a LGBTfobia:

> (...) compreende a homofobia (contra homens homossexuais), lesbofobia (contra mulheres lésbicas), bifobia (contra mulheres e homens bissexuais) e transfobia (contra pessoas trans e travestis). Manifesta-se de diversas formas, dentre elas o preconceito, a violência física, negação de direitos, agressões verbais, humilhação, perseguição, chantagem, etc.

Assim, para a sua manifestação não é necessária uma conduta evidentemente comissiva, como agressões ou violência física. A “simples” negação de direitos em razão da orientação sexual e da identidade de gênero já consiste em uma das formas que a fobia se revela.

1.4 Entraves na Promoção dos Direitos LGBT

O Brasil é citado em documentos internacionais como um dos países onde se comete mais violência contra a comunidade LGBT (HUMAN RIGHTS WATCH, 2017). Nesse sentido, Dimitri Nascimento Sales (2014, p. 75) destaca que a luta pelos direitos da comunidade LGBT é "reconhecida pela marca de preconceito e das intolerâncias homofóbicas, apresentadas sobre o viés de diferentes formas de violência".

Em 2015, foi realizada uma pesquisa que concluiu que um membro da comunidade é assassinado a cada 27 horas. Dos 326 mortos em 2014, 163 eram gays, 134 travestis, 14 lésbicas, 3 bissexuais e 7 parceiros de travestis. Foram igualmente assassinados 7 heterossexuais, por terem sido confundidos com pessoas LGBTs ou por estarem em circunstâncias ou espaços homoeróticos. Esse número representa um aumento de 4,1% (quatro vírgula um por cento) em relação ao ano anterior (Grupo Gay da Bahia, 2015).

Além disso, o país ainda continua sendo o campeão mundial de crimes motivados pela transfobia. De acordo com a agência Transgender Europe (2015), 46% (quarenta e seis por cento) do total mundial de assassinatos de transgêneros no ano passado foram cometidos no país. A situação fica mais alarmante através dos dados da psicológica argentina Graciela Balestra que afirma que pessoas transgêneras ao redor do mundo tem uma expectativa de vida média de apenas 30 anos (MURPHY, 2012).

Nesse contexto, de acordo com os dados da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, a cada hora um membro da comunidade LGBT sofre algum tipo de violência no Brasil. Nos últimos quatro anos, o número de denúncias ligadas à LGBTfobia cresceu 460% (quatrocentos e sessenta por cento). O Disque 100, da SDH/PR registrou o aumento de 1.159 denúncias em 2011 para 6,5 mil em 2014 (O Estado de S. Paulo, 2014).

Acerca da violência sofrida por pessoas LGBT, a Organização das Nações Unidas (2013, p. 15) menciona que:

> Indivíduos LGBT estão mais expostos ao risco de serem alvos de violência nas mãos de atores privados. A violência homofóbica e transfóbica tem sido registrada em todas as regiões. Tal violência pode ser física (incluindo assassinatos, espancamentos, sequestros, agressões sexuais e estupros) ou psicológica (incluindo ameaças, coerção e privação arbitrária de liberdade). Estes ataques constituem uma forma de violência baseada no gênero, impulsionados por um desejo de punir aqueles vistos como violadores das normas de gênero.

Sobre o assunto, Patricia Gorish (2014, p. 61) menciona que “a vulnerabilidade das minorias sexuais é tamanha, que as consequências da intolerância implicam, muitas vezes, no comprometimento do próprio direito à vida”. Contudo a autora destaca que não se trata somente das mortes ocorridas quase que diariamente do Brasil, esclarecendo que “a violação do direito à vida também ocorre quando não há morte física propriamente dita”.

Em uma pesquisa realizada pela Fundação Perseu Abramo (FPA) (2010), intitulada Diversidade Sexual e Homofobia no Brasil, demonstrou que o público mais discriminado, ou pior discriminado, são as pessoas LGBT e que, dentre os sujeitos específicos, os mais discriminados são as travestis, seguidas pelos gays e posteriormente as lésbicas. Acerca do assunto, Fernanda Ferreira Candfield (2015, p. 90) menciona que a pesquisa “esclarece que os preconceitos raciais e étnicos são menos aceitos que o preconceito contra o público LGBT ao que parece mais cultural pela população ter preconceitos dessa natureza”.

Outra pesquisa que merece destaque é a elaborada pela Secretaria dos Direitos Humanos da Presidência da República – SDH/PR, que buscou avaliar no que consistia direitos humanos para os brasileiros. A pesquisa intitulada “Percepção sobre os Direitos Humanos no Brasil”, em uma de suas análises, mostra que o direito à igualdade entre as pessoas homossexuais e heterossexuais foi incluído como o 4º direito mais desrespeitado, sendo considerado pelos entrevistados como o direito menos importante (BRASIL, 2008).

A Organização Internacional do Trabalho (2015, p. 6) menciona que “em todo o mundo, lésbicas, gays bissexuais e travestis e transexuais (LGBT) são agredidos, às vezes mortos. (...) Pessoas LGBT sofrem no trabalho, em clínicas, hospitais e nas escolas – os mesmos lugares que deveriam protegê-los”.

Acerca da discriminação e preconceito direcionado a pessoas LGBT, Maria Berenice Dias (2016, p. 101) afirma que:

> Este panorama permite afirmar que a sociedade brasileira é marcada pela discriminação aos desiguais. As minorias são excluídas. Os que fogem ao modelo majoritário acabam sendo rotulados e desprezados. Parece que não se vive em uma sociedade democrática que deve assegurar o direito a todos, principalmente às minorias alvo de preconceitos e da discriminação.

Ainda, a autora condena o Poder Legislativo pela ausência de uma legislação que reconheça os direitos das pessoas LGBT e criminalize os atos homofóbicos dos quais são vítimas. Essa lacuna acaba por deixá-los à margem do sistema jurídico e tornam-se reféns de toda a sorte de violência e agressões. Nesse sentido, Dias (2016, p. 101) menciona:

> Apesar do enorme preconceito de que são alvo, das perseguições que sofrem, mantem-se omisso o legislador. Por medo de ser rotulado de homossexual, de não se reeleger invocam preceitos bíblicos para pregar o ódio e a discriminação. Nada mais do que o preconceito disfarçado em proteção à sociedade. Não é por outro motivo que, até hoje, não foi aprovada qualquer lei que criminalize a homofobia ou garanta direitos às uniões homoafetivas.

A autora assevera que os inúmeros projetos de leis já apresentados, que versam sobre direitos LGBT, estão com a sua tramitação parada no Congresso Nacional, diante da composição conservadora do legislativo atual.

Por outro lado, o Estatuto da Família (PL 6.583/2013) tem a sua tramitação impulsionada "de modo sorrateiro e extremamente ágil no Congresso Nacional" (DIAS, 2016, p. 96). O Estatuto da Família busca estabelecer regras jurídicas para definir que tipo de grupo de pessoas pode ser chamado de família, excluindo qualquer tipo de união homossexual desse enquadramento, por meio do artigo 2º que conceitua família como "entidade familiar como o núcleo social formado a partir da união entre um homem e uma mulher, por meio de casamento ou união estável, ou ainda por comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes" (BRASIL, 2013d).

Também como uma tentativa de reduzir os direitos da comunidade LGBT, após o afastamento da então Presidente Dilma, deputados de dez partidos se articularam, por meio de projeto de decreto legislativo, para revogar o Decreto nº 8.727/2016, 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 (BRASIL, 2016a).

O PDC 395/2016 foi apresentado em maio de 2016 e tem como objetivo sustar o Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016. Como justificativa, os deputados apresentaram que a edição de decreto por parte da Presidente da República implica em uma insuperável exorbitância legislativa, em desconsideração ao inciso V do art. 49 da mesma Carta Magna, as prerrogativas do Poder Legislativo. Até o momento, não existe previsão para a votação da matéria no plenário (BRASIL, 2016b).

É importante mencionar, ainda, a edição da Medida Provisória nº 870/2019, elaborada pelo atual Presidente Jair Bolsonaro, que retirou explicitamente a população LGBT da lista de políticas e diretrizes destinadas à promoção dos direitos humanos. Anteriormente, o Ministério dos Direitos Humanos criado no governo Temer, por meio do Decreto 9.122/2017, tinha a competência de coordenar ações referentes às políticas públicas

voltadas ao público LGBT. Contudo, ao estipular as diretrizes do novo Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, Bolsonaro optou por não manter a lista de competências do Ministério anterior e retirou a menção específica ao público LGBT.

Resta claro, portanto, que há uma resistência ao reconhecimento, proteção e promoção dos direitos de pessoas LGBT no Brasil. Aliado a isso, ainda é possível verificar um preconceito latente na sociedade que, além das pesquisas quantitativas, transparece de forma clara nas atitudes das Casas Legislativas, por meio dos atrasos no julgamento de questões LGBT, ou da apresentação de projetos que visam tolher os direitos já conquistados.

Assim, é certo que a discriminação contra pessoas LGBT está presente nas casas, nas escolas, nos hospitais, nos ambientes de trabalho e de convívio social e se expressa de muitas formas: dificultando a formação educacional e profissional de pessoas LGBT; motivando demissões ou mesmo impedindo a sua inserção no mercado de trabalho formal; limitando a expressão da afetividade de casais em vias públicas; restringindo o seu direito de constituir família, dentre outras.

Nesse sentido, a discriminação produz o efeito de negação de um direito básico e inerente ao ser humano, em razão de um preconceito presente no agente que realiza a conduta. Para Alice Monteiro de Barros (1995, p. 1073), a palavra discriminação tem sua origem remetida a sociedade anglo-americana, sendo que “do ponto de vista etimológico, significa o caráter infundado de uma distinção (...) De acordo com a doutrina italiana, ela traduz uma situação subjetiva de tratamento diferenciado em relação a uma qualidade possuída pelo sujeito”.

Necessariamente, ao tratar de discriminação deve-se analisar questões relativas ao preconceito, uma vez que esse é a forma ativa desta. José Claudio Monteiro de Brito (2002, p. 37) ressalta que psicólogo Aroldo Rodrigues conceituou preconceito como sendo “uma atitude negativa, aprendida, dirigida a um grupo determinado. O preconceito não é inato e sim, condicionado”. A esse respeito, podemos relacionar as raízes do fenômeno à ignorância, à intolerância, ao egoísmo e ao medo.

Por sua vez, Égidia Maria de Almeida Aiexe (2000, p. 335) entende que o preconceito “consiste em julgar ou conceituar alguém mediante uma generalização, uma banalização ou uma mistificação”. Ainda, em relação à discriminação, ressalta que “em regra, não se discrimina alguém sem antes lhe voltar um olhar de condenação, de censura ou de rejeição por algo que componha o seu ser, as suas características intrínsecas ou extrínsecas, ou por algo que tenha praticado”.

Também nesse sentido, Maurício Godinho Delgado (2000, p. 97) afirma que o preconceito frequentemente leva à discriminação, primeiramente, definindo-a como:

> (...) conduta pela qual nega-se à pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada. A causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma sua característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, raça, sexo, nacionalidade, riqueza, etc.).

Nesse sentido, observa-se que este efeito de negação de um direito básico pode ser resultado de inúmeros fatores, como ignorância, desconhecimento, sensação de superioridade, ódio, raiva ou até mesmo falta de empatia.

Em relação à comunidade LGBT, verifica-se que o preconceito e a discriminação, ocorrem à luz do dia, nos mais diversos espaços da sociedade, não sendo ocorrências pontuais ou exclusivas de determinados segmentos populacionais. No âmbito do trabalho, eles se manifestam na negação ao trabalhador de tratamento respeitoso, necessário em matéria de aquisição e manutenção do emprego (Monteiro de Brito Filho, 2002).

Assim, verifica-se que as questões ligadas a discriminação e preconceito alcançam contornos importantes no âmbito do trabalho, uma vez que este regula uma das mais importantes relações socioeconômicas. Nesse sentido, cabe destacar tópico exclusivo para o tratamento do tema no âmbito das relações de trabalho.

2 TRABALHADORES LGBT E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

2.1 A Comunidade LGBT no Contexto Laboral

Há uma crescente preocupação mundial sobre os direitos de pessoas LGBT no âmbito das relações de trabalho. Os debates perpassam questões ligadas desde a inclusão da comunidade no mundo do trabalho até a manutenção dessa relação, levando em consideração a promoção de direitos LGBT e o papel do trabalho como elemento socializador e de garantia da subsistência. O tema ganhou maior visibilidade devido à aprovação da Resolução nº 17/19, pela Organização das Nações Unidas, em 2011, que identificou a discriminação e violência em razão da orientação sexual e/ou identidade de gênero como um problema mundial.

Isso porque o relatório realizado, a pedido da resolução, inclui a discriminação em ambiente laboral na lista de práticas a serem combatidas. Nesse sentido, tanto o relatório emitido em 2011[17] quanto o atualizado em 2015[18] ressaltam que, sob as leis internacionais de direitos humanos, os Estados Membros têm a obrigação de proteger todos os indivíduos de qualquer discriminação no acesso e na manutenção do trabalho. Além disso, reconhece que essa discriminação pode levar a assédio e violência dentro e fora do local de trabalho, repercutindo em outras esferas da sociedade.

Sobre o primeiro relatório da ONU, emitido em 2011, Patrícia Gorisch (2014, p. 47) menciona que:

> Logo no capítulo introdutório do relatório da ONU, há a afirmação de que em todas as regiões do mundo, pessoas sofrem violência e discriminação pela sua orientação sexual e identidade de gênero. As violações aos direitos humanos incluem, sem limitar a lista, assassinatos, estupros e agressões físicas, torturas, detenções arbitrarias, negações de direitos, como expressão e informação, discriminação no emprego, na saúde e na educação. As Nações Unidas, através do Conselho de Direitos Humanos, já têm relatos e documentos desse tipo de violência há pelo menos duas décadas.

---

[17] Relatório A/HRC/19/41, realizado pelo Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, a pedido da Resolução nº 17/19 do Conselho de Direitos Humanos da ONU.

[18] Relatório A/HRC/29/23, realizado pelo Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, a pedido da Resolução nº 27/32 do Conselho de Direitos Humanos da ONU.

Ainda, acerca da discriminação no trabalho em razão da orientação sexual e identidade de gênero, a autora pontua que apesar da existência de Pactos Internacionais proibindo a discriminação no trabalho, não há leis sobre o assunto no Brasil. Desta forma, "os empregadores podem demitir, se recusar a contratar ou ainda promover um empregado LGBT, simplesmente por ser homossexual ou transgênero". Destaca, ainda, que "benefícios podem ser negados aos empregados LGBT – desde a pensão por morte, até plano ou seguro de saúde familiar", concluindo que "a discriminação no trabalho leva à perseguição e violência dentro e fora do ambiente de trabalho" (GORISCH, 2014, p. 57).

A preocupação com a perpetuação da prática de exclusão dessa categoria marginalizada levou ao lançamento da campanha da ONU "Nascidos Livres e Iguais" em 2013. A campanha consistiu em uma iniciativa inédita e global das Nações Unidas para promover a igualdade de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais, tendo como objetivo aumentar a conscientização sobre a violência e a discriminação homofóbica e transfóbica, além de incentivar um maior respeito pelos direitos das pessoas LGBT, em todos os lugares do mundo.

Como parte da campanha, foi desenvolvido um documento, que lista cinco obrigações legais dos Estados em relação à proteção dos direitos humanos de pessoas LGBT. Uma delas se refere a proibir discriminação baseada em orientação sexual ou identidade de gênero. Nesse sentido, o documento menciona que:

> O direito de ser protegido contra a discriminação em razão da orientação sexual e identidade de gênero se aplica ao gozo dos direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais. Discute-se aqui, em particular, as áreas de emprego, saúde e educação, mas os órgãos do tratado e os procedimentos especiais também notaram discriminação em áreas de acesso a outros serviços básicos, tal como moradia e benefício social (ONU, 2013, p. 47).

Além de destacar a discriminação no trabalho como área particular de interesse, o documento menciona que "em relação aos benefícios do emprego, um Estado não pode distinguir entre casais heterossexuais e do mesmo sexo que não são casados" (ONU, 2013, p. 48).

Ainda, cabe destacar a iniciativa Zero Discriminação, lançada mundialmente em 2013 pelo Programa Conjunto das Nações Unidas para o HIV/AIDS – UNAIDS, que teve como meta combater qualquer tratamento desigual e injusto que impeça o direito a uma vida plena, digna e produtiva. A borboleta da campanha – símbolo de um processo de

transformação – representa o compromisso em assumir um comportamento aberto à diversidade e à tolerância.

Também em 2013, a Organização Internacional do Trabalho, em conjunto com as Nações Unidas, através do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e o Programa Conjunto das Nações Unidas sobre o HIV/AIDS (UNAIDS), promoveram a iniciativa "Construindo Igualdade de Oportunidades no Mundo do Trabalho – Combatendo a Homo-lesbo-transfobia" (OIT, 2015).

Com base no texto da Recomendação nº 200 da OIT sobre HIV/AIDS no Mundo do Trabalho, foram realizadas consultas junto a organizações de trabalhadores, empresas privadas e representantes do governo brasileiro e de organizações da sociedade civil. Essas consultas tiveram por objetivo identificar situações de estigma e discriminação contra a população LGBT e pessoas vivendo com HIV/AIDS no contexto laboral, bem como formas de superá-las por meio de ações de enfrentamento à LGBTfobia no local de trabalho, dirigidas tanto a empregadores quanto a trabalhadores.

Os resultados levaram à publicação do manual intitulado "Promoção dos Direitos Humanos de Pessoas LGBT no Mundo do Trabalho", em 2014. A publicação ressalta que um trabalho decente é direito de todos os trabalhadores e trabalhadoras, bem como daqueles ou daquelas que estão em busca de trabalho, representando a garantia de uma atividade laboral em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.

Em 2016, foi lançada a segunda edição ampliada e atualizada do manual, o que demonstra, portanto, o interesse das agências em aprofundar o debate acerca da promoção de direitos da comunidade LGBT no mundo do trabalho e a destacar a preocupação com os sujeitos inseridos nessas relações laborais. Nesse sentido, o manual esclarece que

> A negação de direitos em razão da orientação sexual e da identidade de gênero recebe o nome de homo-lesbo-transfobia, uma violência que transforma características da diversidade sexual em motivo para desigualdades, vulnerabilidades, exclusões e riscos de toda ordem. O direito a trabalhar, é um desses direitos humanos que precisam ser garantidos às pessoas LGBT. Não se trata apenas do acesso ao emprego e a estabilidade no mesmo, mas do direito a um ambiente inclusivo onde todos possam desenvolver plenamente seu potencial, sem barreiras ou entraves à carreira, com tratamento respeitoso, equidade e liberdade para se expressar sem constrangimentos ou violências (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2015, p. 17).

Na mesma linha, a empresa de consultoria Santo Caos realizou, em 2015, um projeto intitulado "Demitindo Preconceitos – Por que as empresas precisam sair do armário", com a

missão de entender porque, em pleno século XXI, os LGBTs ainda sofrem preconceitos dentro das empresas, bem como o que as empresas devem fazer para reverter essa situação. Segundo o documento do projeto, 18 milhões de pessoas no Brasil já se assumem LGBT. Eles movimentam R$150 bilhões por ano, sendo que somente a Parada LGBT de São Paulo corresponde a R$400 milhões desse valor (SANTO CAOS, 2015).

O projeto foi realizado com 230 pessoas, em 14 estados brasileiros[19] , com idades entre 18 e 50 anos e provenientes de segmentos diversos, incluindo administração, comunicação, cinema, design, direito, educação, engenharia, finanças, marketing e tecnologia da informação[20]. Segundo a pesquisa, 91% (noventa e um por cento) deles trabalham ou já trabalharam[21], sendo que 13% (treze por cento) afirmaram já ter tido algum tipo de dificuldades para encontrar emprego em razão da sua orientação sexual. Quanto à postura da empresa em relação a diversidade sexual e de gênero, 52% (cinquenta e dois por cento) disseram ser favorável, 35% (trinta e cinco por cento) neutros e 13% (treze por cento) desfavorável.

Em um contexto somente de orientação sexual, 47% (quarenta e sete por cento) dos entrevistados disseram que declaram a sua orientação sexual no trabalho. Destes, 90% (noventa por cento) contam para o colega do mesmo nível hierárquico, 32% (trinta e dois por cento) contam para o chefe ou superior imediato e apenas 2% (dois por cento) informam para o gestor da área de Recursos Humanos da empresa. Os outros 53% (cinquenta e três por cento) que alegaram não declarar, não o fazem por: medo de discriminação, demissão ou dúvida sobre a capacidade profissional; falta de intimidade; não sentem necessidade de expor a sua vida pessoal.

Por fim, 40% (quarenta por cento) de todos os entrevistados LGBT afirmaram já terem sofrido algum tipo de discriminação em razão da sua orientação sexual, sendo que as principais situações descritas são: piadas sem consentimento por superiores ou colegas; ser evitado(a) por colegas de trabalho; fofocas; assédio moral; e exposição por colegas seguida por pedido de demissão (SANTO CAOS, 2015).

---

[19] Pará, Maranhão, Bahia, Paraná, Rio Grande do Sul, Mato Grosso do Sul, Rio de Janeiro, Minas Gerais, São Paulo, Pernambuco, Alagoas, Espirito Santo, Santa Catarina e o Distrito Federal.

[20] Dos entrevistados, 51% tem o sexo biológico masculino e 49% o feminino, sendo que 49% se reconhece como mulher, 48% como homem e 3% não tem gênero definido. Além disso, 73% se identificam como homossexuais, 21,5% como bissexuais e 5,5% se identificam com outra orientação sexual.

[21] 35% em empresas de pequeno porte, 13% de médio, 27% de grande porte e 25% em multinacionais.

Apesar da restrição quantitativa, a pesquisa consegue evidenciar que, no Brasil, a discriminação no acesso e manutenção do emprego direcionado a comunidade LGBT é real e atinge diversos seguimentos do mercado. Além disso, a ausência de dados de discriminações ligadas a identidade de gênero destaca uma realidade ainda mais cruel de exclusão imediata desta população da própria convivência em sociedade

Ainda, segundo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), 90% (noventa por cento) das travestis e transexuais estão fora do mercado formal e se prostituindo no Brasil, devido à exclusão imposta pela sociedade (CAZARRÉ, 2015). Além do mais, Berenice Bento (2012) afirma que a inserção no mercado formal da comunidade trans é baixíssima e que o Estado é o principal agressor das transexuais por causa da ausência de políticas públicas e da ação violenta da polícia. O problema é tão visível que, em 2013, foi criado um site de empregos somente para transgêneros. O Transemprego busca a inserção dos travestis e transexuais através do cadastro de currículos e oferta de trabalho. No site, há vagas de estágio e empregos em diversas cidades do país.

A plataforma faz um apelo às empresas para que façam justiça social e invistam em talentos, independente do gênero que possuem. Assim, de acordo com o site:

> O TransEmpregos é uma ideia original de um grupo de pessoas trans* preocupadas com a empregabilidade de travestis e transexuais no Brasil, um país em que, infelizmente, essa população ainda se encontra grande parte das vezes desempregada, precisando negar a própria identidade de gênero para encontrar um emprego ou mesmo, sendo obrigadas a trabalhar em empregos informais onde via de regra não são valorizadas. Dado que de forma geral, o empresariado não contrata essas pessoas, muitas vezes por preconceito declarado, velado ou por total desconhecimento do talento dessas pessoas, nós propomos que se observem essas pessoas pelo ponto de vista do quanto elas podem contribuir para uma empresa, com toda a força de vontade que possuem.
> (...)
> Caso você seja empresário ou recrutador e, sua empresa esteja preocupada em fazer justiça social, ao mesmo tempo que precisa de pessoas dinâmicas, pró-ativas, cheias de vontade de encontrar um emprego em que elas possam ser valorizadas como profissionais, independente da identidade de gênero que possuem, cadastre sua vaga em nosso site. Entre em contato com nossos profissionais e, ouse experimentar dar uma oportunidade a quem geralmente só recebe “nãos” quando vai procurar emprego – e isso em nada se deve ao fato de não possuírem competência e capacidade de se adaptarem a novos ambientes e situações, pois para superar as adversidades da vida, essas pessoas já demonstram estar à frente de muitos outros (TRANSEMPREGO, 2015).

A discriminação cultural de todo o segmento reflete em todos os âmbitos da sociedade, inclusive na inserção no mercado de trabalho, de forma que nem sempre ter competência ou ser qualificado para determinado trabalho os torna aptos para conquistar uma vaga almejada. Acredita-se que o preconceito sofrido em decorrência da orientação sexual ou identidade de gênero acaba se sobrepondo ao currículo profissional, tornando insuficiente o esforço para assegurar um posto fixo ou conquistar o respeito dos demais colegas.

Nesse sentido, Jorge Abrahão (2014), presidente do Instituto Ethos, que discursa sobre a promoção da diversidade social, explica que, na sociedade:

> De um modo geral (...) há a promoção de um único padrão, eleito como o normal, o bom, o belo, o correto e, em torno deste padrão único são planejadas todas as coisas, dos espaços arquitetônicos aos benefícios oferecidos aos empregados, da comunicação aos produtos, serviços e atendimento oferecidos aos clientes. Por várias razões, em nosso país, esse padrão de normalidade tem sido masculino, heterossexual, branco, sem deficiência, adulto, magro, católico, entre outros atributos que se confundem com os de normalidade, moralidade, beleza e capacidade para decidir e liderar as organizações. Com base nesse padrão único se formam os estereótipos, surgem preconceitos e práticas de discriminação que nem mesmo são reconhecidas como tais, uma vez que o correto é ter o perfil deste padrão.

Uma pesquisa feita pela Elancers, empresa de sistemas de recrutamento e seleção, divulgada em maio de 2015, mostra que 1 (uma) em cada 5 (cinco) empresas não contrataria homossexuais para determinados cargos. Entre as empresas consultadas, cerca de 1.500 (um mil e quinhentas) responderam à pesquisa online, envolvendo 2.075 recrutadores (dois mil e setenta e cinco).

Acerca do assunto, Cezar Tegon (2015), presidente da Elancers, menciona que:

> Quando 11% dizem que não contratariam homossexuais para determinados cargos, eles se referem essencialmente a cargos executivos que, via de regra, representam a empresa em público. Somados aos 7% que dizem que não contratariam homossexuais de modo algum, temos um cenário onde quase um quinto das empresas não contrataria homossexuais no Brasil. Fizemos três perguntas de múltipla-escolha: se não contrataria um homossexual de maneira alguma, se não contrataria para alguma função ou se contrataria; 7% optaram pela primeira e 11%, pela segunda. Como os questionamentos foram feitos aos recrutadores, e não aos representantes das empresas, é um retrato honesto.

Ainda, de acordo com a pesquisa da organização Internacional Center for Talent Innovation (2016), todos os trabalhadores no Brasil de alguma forma limitam a manifestação

da sua identidade LGBT no ambiente de trabalho. O estudo esclarece que 61% (sessenta e um por cento) dos trabalhadores não dividem essa informação com os seus empregadores, enquanto que os demais 49% (quarenta e nove por cento), apesar de informarem sobre serem LGBT, minimizam esse seu traço identitário para não sofrer discriminação.

Embora seja necessário condenar as políticas discriminatórias de empresas, deve-se atentar ao fato de que essas empresas operam no Brasil, onde a própria sociedade impõe diversas restrições à comunidade LGBT. Há uma certa resistência da sociedade em reconhecer os direitos da população LGBT e aceitá-los em todos os âmbitos sociais.

Exemplo disso é a grande quantidade de casos de LGBTfobia que ocorrem no Brasil, além da existência inúmeras propostas que tramitam no Congresso Nacional com o interesse de limitar os direitos da comunidade LGBT ou até de mitigar aqueles já alcançados, como é o caso do já mencionado Estatuto da Família (PL 6.583/2013), que busca definir entidade familiar como o núcleo social formado a partir da união entre um homem e uma mulher (BRASIL, 2013d).

Verifica-se, portanto, que a construção de uma sociedade que acolha a diversidade e promova um ambiente adequado para o convívio não consegue se concretizar apenas pelo Estado, ou pelo direito. Deve haver uma conscientização da sociedade como um todo, em diversas esferas, principalmente na do trabalho, justificado pela existência de uma preocupação mundial com a efetivação dos direitos da comunidade LGBT no contexto laboral. Nesse sentido, deve-se ter em mente que a negação de direitos na inserção no mercado de trabalho e na manutenção deste se manifesta de diferentes formas. Essas formas, na medida em que perpetuam a ideia de desvalorização da diversidade, contribuem para um desequilibro do meio ambiente de trabalho.

Por essa razão, o estudo acerca do meio ambiente de trabalho, seus aspectos e suas manifestações, se faz extremamente necessário para a compreensão de como o reconhecimento e garantia dos direitos dos trabalhadores LGBT devem ser efetivados pelos seus respectivos empregadores, a fim que se promova um meio ambiente de trabalho equilibrado.

A Organização Internacional do Trabalho (2014, p. 20) menciona “que promover um ambiente sem discriminação e que valoriza a diversidade não é tarefa de baixa complexidade, apesar de ser tão evidente sua importância”. Restando claro, portanto, que não basta apenas o acesso ao trabalho, mas é necessário que haja uma efetiva atuação

promocional, no sentido de um ambiente laboral livre de danos físicos, biológicos, químicos e, também, psicológicos, aos trabalhadores.

Desse modo, um ambiente de trabalho equilibrado para os trabalhadores LGBT jamais pode ser alcançado em um modelo em que a discriminação e o preconceito ainda tenham espaço de atuação. Assim, para entender melhor as facetas do meio ambiente de trabalho e como garantir o seu equilibro, faz-se necessário, primeiramente, aprofundar os estudos acerca do meio ambiente e do direito do trabalhador a manutenção de um meio ambiente de trabalho equilibrado.

2.2 O Meio Ambiente

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

O conceito de meio ambiente, essencialmente, envolve a vida em todas as suas formas e, por isso, se estende a todos os ambientes de convívio social. No entanto, a amplitude do conceito torna complexa a tarefa de delinear expressamente seus contornos exatos. Dessa forma, antes de analisar a interdisciplinaridade do direito ambiental e a sua aplicação direta às relações de trabalho, é necessário compreender a construção dos diferentes conceitos que cercam o termo meio ambiente, os seus aspectos e o tratamento constitucional que lhe foi dado após a promulgação da Constituição Federal de 1988.

Por isso, cumpre destacar que, ao longo dos anos, foram construídos conceitos doutrinários e legais que auxiliaram na compreensão da abrangência do meio ambiente e possibilitaram a abordagem interdisciplinar com as outras áreas do direito.

Para José Afonso da Silva (2009, p. 20), o meio ambiente é “(...) a interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas”. Verifica-se que a interação citada por Silva se relaciona com uma concepção unitária do meio ambiente, ao mesmo tempo que evita fixar limites espaciais ao conceito.

Julio Cesar de Sá Rocha (1997, p. 24), por sua vez, descreve que o meio ambiente tem sido academicamente compreendido como:

> Conjunto, em um dado momento, dos agentes físicos, químicos e biológicos e dos fatores sociais susceptíveis de terem efeito direito ou

> indireto, imediato ou a termo, sobre os seres vivos e as atividades humanas (Poutrel & Wasserman, 1977); A soma das condições externas e influencias que afetam a vida, o desenvolvimento e, em última análise, a sobrevivência de um organismo (The World Bank, 1978); O ambiente físico-natural e suas sucessivas transformações artificiais, assim como o seu desdobramento espacial (Sunkel apud Carrizosa, 1981); (...) todos os fatores (...) que atuam sobre um indivíduo, uma população ou uma comunidade (Interim Mekong Committee, 1982).

A esse respeito, tanto a versão sintetizada apresentada por José Afonso da Silva, quanto preconizada por Julio Cesar de Sá Rocha, os autores descrevem o meio ambiente como um "conjunto", que remete à noção de que diversos elementos o compõem.

O conceito de meio ambiente como conjunto também foi utilizado por diversos outros doutrinadores, como Anderson Silva dos Santos (2010, p. 31), que entende o meio ambiente como "um conjunto de condições e processos naturais e artificiais no qual se insere o ser humano"; João José Sady (2000, p. 16), que preceitua que o meio ambiente é "um conjunto de interações entre a natureza e a atividade humana, gerando uma sadia qualidade de vida para as pessoas em geral" e Édis Milaré (2009, p. 113), que adota uma concepção ampla de que o meio ambiente "abrange toda a natureza original (natural) e artificial, assim como os bens correlatos".

Norma Sueli Padilha (2002) descreve que embora existam diversas interpretações do termo "meio ambiente" é possível identificar uma concordância unânime quanto ao seu significado e amplitude, qual seja a sua abrangência e a sua interdisciplinaridade. Assim, para Padilha (2002, p. 20):, é possível enquadrar praticamente todos os aspectos da vida humana no meio ambiente, propondo o seguinte conceito para o termo:

> (...) o meio ambiente é tudo aquilo que cerca um organismo (o homem é um organismo vivo), seja físico, (água, ar, terra, bens tangíveis pelo homem), seja o social (valores culturais, hábitos, costumes, crenças), seja o psíquico (sentimento do homem e suas expectativas, segurança, angustia, estabilidade), uma vez que os meios físico, social e psíquico são os que dão as condições interdependentes, necessárias e suficientes para que o organismo vivo (planta ou animal) se desenvolva em sua plenitude.

Dessa forma, verifica-se que o conceito adotado por Norma Sueli Padilha é bastante abrangente e engloba as manifestações físicas, sociais, psíquicas, além de reconhecer a condição de interdependência desses fatores, categorizando o meio ambiente também como conjunto.

Adicionalmente, o meio ambiente possui um conceito legal insculpido na Lei nº 6.938/1981, que instituiu a Política Nacional do Meio Ambiente. O artigo 3º, inciso I, da referida legislação, dispõe que o meio ambiente deve ser considerado como "o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas". A instituição de uma Política Nacional de Meio Ambiente refletiu a preocupação da sociedade brasileira em assegurar o desenvolvimento do país ao mesmo tempo em que garante a preservação dos seus recursos naturais (BRASIL, 1981).

Segundo Maria Luíza Machado Granziera (2011), a norma definitivamente mudou a forma de tratar as atividades humanas, estabelecendo um vínculo de natureza legal entre a proteção do meio ambiente e o desenvolvimento do país. Ressalta também que importantes inovações foram introduzidas no direito brasileiro para adequar os institutos jurídicos existentes na época às especificidades da política ambiental. Como exemplo, a autora cita a responsabilidade por dano ambiental, a legitimidade para propor ação de indenização por dano ambiental, além de uma série de princípios inovadores como o da participação social e o enfoque econômico do meio ambiente, por meio de instrumentos de gestão (GRANZIERA, 2011).

Cabe ressaltar que, antes da edição da Lei nº 6.938/1981, três normas de cunho ambiental já tratavam de temas que por ela foram retomados. O Decreto-lei nº 1.413/1975 foi o primeiro instrumento nesse sentido e dispõe sobre o controle da poluição no meio ambiente provocada por atividades industriais. Posteriormente, foi editada a Lei nº 6.803/1980, que dispõe sobre as diretrizes básicas para o zoneamento industrial nas áreas críticas de poluição. E, por último, um pouco antes da instituição da Política Nacional do Meio Ambiente, foi editada a Lei nº 6.902/1981, que dispõe sobre a criação de Estações Ecológicas e Áreas de Proteção Ambiental.

Analisando as três normas citadas, é possível identificar que já existia uma preocupação com as questões de poluição e proteção de espaços, sinalizando que havia necessidade de tratamento sistemático dos problemas ambientais, por meio da criação de uma política pública especificamente voltada para esse tema. Contudo, é importante destacar que, apesar da referida preocupação já existir, foi só com a efetiva instituição da Política Nacional do Meio Ambiente que os conceitos de meio ambiente, poluição, degradação ambiental, poluidor e recursos ambientais passaram a ser inseridos na legislação infraconstitucional no âmbito nacional.

Na análise do conceito legal apresentado pela Lei nº 6.938/1981, Raimundo Simão de Melo (2013) pondera que o legislador optou por trazer um conceito jurídico aberto, com o intuito de criar um espaço positivo de incidência legal, o qual encontra-se em harmonia com o texto constitucional que, no caput do artigo 225, buscou tutelar todos os aspectos do meio ambiente.

Nesse sentido, Celso Antonio Pacheco Fiorillo, Marcelo Abelha Rodrigues e Rosa Maria Andrade Nery (1996, p. 32) concluíram que "o conceito de meio ambiente é amplíssimo (...) trata-se, pois, de um conceito jurídico indeterminado, que, propositadamente colocado pelo legislador, visa criar um espaço positivo de incidência da norma". Os autores acreditam que, caso houvesse uma definição específica de meio ambiente, "numerosas situações, que normalmente seriam inseridas na órbita do conceito atual de meio ambiente, poderiam deixar de sê-lo, pela eventual criação de um espaço negativo inerente a qualquer definição" (1996, p. 32).

Édis Milaré (2009, pp. 117, 118) também compartilha o pensamento, ao dispor que o "legislador adotou um conceito amplo e relacional de meio ambiente, o que, em consequência, dá ao Direito Ambiental brasileiro um campo de aplicação mais extenso que aquele de outros países".

A Constituição Federal de 1988 preconiza, em seu artigo 225, caput, que "todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações" (BRASIL, 1988). Segundo Maria Luiza Machado Granziera (2011), esse artigo corresponde a uma inovação ao direito constitucional brasileiro, na medida em que utilizando instrumentos que já constavam na Lei nº 6.938/1981, elevou a temática ambiental ao nível constitucional.

Isto porque as Constituições brasileiras anteriores à promulgada em 1988 não deram nenhum destaque à questão ambiental, sequer fazendo referência direta ou indiretamente ao termo "meio ambiente", não lhe impondo, inclusive, qualquer proteção jurídica específica. Além disso, não demonstraram qualquer preocupação com relação à exacerbada e inconsequente utilização dos recursos naturais. Nesse sentido, Édis Milaré (2009, p. 151) destaca que "as Constituições que precederam a de 1988 jamais se preocupavam com a proteção do ambiente de forma especifica e global", o que, segundo o autor, indicou "total inadvertência ou, até, despreocupação com o próprio espaço em que vivemos".

É certo que haviam pequenas menções a alguns elementos componentes do meio ambiente, como a água, as florestas, os minérios, mas tais referências eram dissociadas da visão holística e integrada do meio ambiente. Segundo Norma Sueli Padilha (2010, p. 155), essas menções demonstravam "muito mais uma preocupação referida ao sistema de apropriação e utilização econômica de tais recursos naturais ou apenas ao regime de competências legislativas entre os entes da Federação".

Verifica-se, portanto, que foi somente com a promulgação da Constituição Federal 1988 que a questão ambiental ganhou destaque constitucional. Assim, além das referências expressas em várias partes do diploma constitucional, impondo deveres ao Poder Público e à coletividade, com relação ao meio ambiente, o Constituinte dedicou um capítulo próprio (Capítulo VI), inserido no título VIII, da Ordem Social. Além disso, é possível encontrar referências ao meio ambiente no texto constitucional em relação à ordem econômica, à saúde, à educação, ao desenvolvimento, à política urbana e agrícola, enfim, obriga a coletividade e o Estado, como um todo, a um compromisso de preservação e respeito ao meio ambiente[22].

Também para Norma Sueli Padilha (2010, p. 155) a inserção da questão ambiental no texto constitucional constitui um grande avanço na proteção jurídica do meio ambiente. Segundo a autora "antes do texto constitucional referido, as normas ambientais infraconstitucionais não ofereciam a sistematização necessária para uma maior integração entre as diversas e complexas temáticas que envolvem a questão ambiental nacional".

É possível associar a previsão expressa de proteção ao meio ambiente na Constituição Federal de 1988 à influência das diretrizes estabelecidas na primeira grande conferência mundial ambiental, a Conferência de Estocolmo, realizada em 1972, pela Organização das Nações Unidas, que convocou países desenvolvidos e em desenvolvimento para discutir os principais problemas ambientais que já alcançavam um âmbito global. Maria Luiza Machado Granziera (2011) preceitua que o evento constituiu um marco no pensamento do século XX, ao considerar o meio ambiente de qualidade como um direito humano, preconizado por meio do Princípio 1, da Declaração de Estocolmo.

---

[22] Nesse sentido são os dispositivos constitucionais: artigo 5º, XXIII, LXXI, LXXIII; artigo 20, I – VII, IX – XI, §§ 1º e 2º, artigo 21, XIX, XX, XXIIIM *a, b, c,* XXV; artigo 22, IV, XII, XXVI; artigo 23, I, III, IV, VII, IX, XI; artigo 24, VI-VIII; artigo 43, §2º, IV, e 3º; artigo 49, XIV,XVI; artigo 91, §1º, III; artigo 129, III; artigo 170, VI; artigo 174, §§ 3º e 4º; artigo 176 e §1º; artigo 182 e §§ 1º e 2º; artigo 186; artigo 200, VII e VIII; artigo 216, V, e §§ 1º, 2º, 3º e 4º; artigo 225; artigo 231; artigo 232; e artigos 43, 44 e §§, do ADCT.

A autora também afirma que “esse princípio inspirou o caput do art. 225 da Constituição Federal de 1988, que trata de “meio ambiente ecologicamente equilibrado” como direito de todos (GRANZIERA, 2011, p. 36).

Adiante, analisando o artigo 225, caput, da Constituição Federal é possível identificar que o constituinte definiu o meio ambiente como “bem de uso comum do povo”, expressão esta que remete muito mais à necessidade ou interesse, do que a domínio ou propriedade. Nessa mesma linha, José Afonso da Silva (2009, p. 31) compreende que “o meio ambiente é um bem de uso comum do povo (...), portanto é um bem que não está na disponibilidade particular de ninguém, nem de pessoa privada nem de pessoa pública”.

Sobre esse tema, Luiz Antonio Rizzatto Nunes (2000, p. 142) dispõe que “o termo ‘bem jurídico’ tem o sentimento de valor, utilidade ou interesse de natureza material, econômica ou moral ou, em outras palavras é tudo aquilo que é protegido pelo Direito, tendo ou não conteúdo ou valorização econômica”. O autor esclarece que “o conceito jurídico de ‘bem’ tem significação mais ampla do que o mero conceito econômico de bem”.

A respeito da expressão “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado” preconizada no texto constitucional (BRASIL, 1988), Celso Antonio Pacheco Fiorillo e Marcelo Abelha Rodrigues (1997, p. 78) esclarecem que o termo “direito” não foi empregado com o condão apenas de “referir-se ao seu aspecto de justiça, mas ao revés, foi além, no sentido de considerar o objeto ali compreendido (meio ambiente) como um bem jurídico”.

Verifica-se, portanto, que a Constituição Federal no referido artigo, ao tratar de bem jurídico instituiu no ordenamento jurídico brasileiro o significado de um “bem ambiental”, que se formaliza por meio da somatória de dois aspectos citados no texto constitucional, quais sejam: ser de uso comum de todos e ser essencial à sadia qualidade de vida.

Exatamente nesse sentido é a manifestação de Norma Sueli Padilha (2002, p. 29):

> (...) das disposições contidas no art. 225 do texto constitucional depreende-se a existência do “bem ambiental” em nosso ordenamento jurídico, “bem jurídico” esse que possui como características definidoras ser um bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se sua proteção, defesa e preservação tanto ao Poder Público como à coletividade.

Assim, em resumo, com base na leitura do artigo constitucional em referência, depreende-se que existem quatro concepções fundamentais no âmbito do direito ambiental. São elas: (i) todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado; (ii) o direito

ao meio ambiente ecologicamente equilibrado diz respeito à existência de um bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, criando no ordenamento jurídico brasileiro o "bem ambiental"; (iii) a Constituição Federal estabelece que tanto o Poder Público quanto a coletividade tem o dever de defender e preservar o "bem ambiental"; e (iv) a defesa e a preservação do "bem ambiental" estão vinculadas à presente e às futuras gerações.

Contudo, é importante ressaltar que, muito embora a Constituição Federal de 1998 tenha inovado na referência expressa à existência de um "bem ambiental", a tutela do direito do "bem ambiental" já existia anteriormente no ordenamento jurídico brasileiro, ainda que não com a mesma amplitude que a matéria necessita e que atualmente é abarcada por meio do texto constitucional[23].

Com efeito, Edis Milaré (2009, p. 152) afirma que a Constituição de 1988 "pode muito bem ser denominada "verde", tal o destaque (em boa hora) que dá à proteção do meio ambiente", esclarecendo ainda que se trata de "um dos sistemas mais abrangentes e atuais do mundo sobre a tutela do meio ambiente". Igualmente reconhecimento o tratamento dado ao meio ambiente na atual Constituição como um dos mais amplos em termos de tutela e gestão de recursos ambientais, José Afonso da Silva (2008, p. 849) profetiza:

> O capítulo do meio ambiente é um dos mais importantes e avançados da Constituição de 1988, definido, por nossa Carta Maior, como direito de todos, outorgando a natureza de bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Assim, o compromisso assumido pela atual Constituição com relação à questão ambiental importa em uma nova abordagem, mais abrangente, com a utilização de um conceito unitário ao meio ambiente. Contudo, para facilitar os estudos sobre a matéria, a doutrina cunhou classificações, conhecidas como aspectos do meio ambiente. A esse respeito, Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2000) esclarece que a divisão do meio ambiente em aspectos tem o objetivo apenas de facilitar a identificação da atividade degradante e do bem imediatamente agredido, uma vez que o objeto maior do Direito Ambiental é tutelar a

---

[23] A esse respeito, a Lei nº 4.717/65, conhecida como Lei da Ação Popular, por meio do alargamento do conceito de patrimônio público no parágrafo 1º, do artigo 1º, pode ser utilizada como forma de tutelar o meio ambiente.

vida saudável. A classificação, portanto, apenas identifica o aspecto do meio ambiente em que os valores maiores foram desvalorizados.

Igualmente, Ney Maranhão (2017, p. 42-43) afirma que a abordagem do meio ambiente por meio de aspectos ou, como o autor se refere, dimensões, são apenas "destaques da mesma realidade, integrados, inter-relacionados e facilitadores da identificação do ponto crítico afetador do equilíbrio do meio ambiente". Ainda, o autor esclarece que o "meio ambiente guarda estrutura multifacetada, constituindo-se ente complexo portador de dimensões que, embora identificáveis, são indissociáveis".

Nesse sentido, como visto anteriormente, para José Afonso da Silva (2009, pp. 2,3) o meio ambiente pode ser revertido por meio de três aspectos: cultural, artificial e natural. Segundo o autor essa divisão se manifesta da seguinte forma:

> I – meio ambiente artificial, constituído pelo espaço urbano construído, consubstanciado no conjunto de edificações (espaço urbano fechado) e dos equipamentos públicos (ruas praças, áreas verdes, espaços livres em geral: espaço urbano aberto); II- meio ambiente cultural, integrado pelo patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico, turístico, que, embora artificial, em regra, como obra do homem, difere do anterior (que também é cultural) pelo sentido valor especial que adquiriu ou se impregnou; III – meio ambiente natural, ou físico, constituído pelo solo, a água, o ar atmosférico, a flora, enfim pela interação dos seres vivos e seu meio, onde se dá a correlação reciproca entre as espécies e as relações destas com o ambiente físico que ocupam.

Embora tenha se referido à divisão tripartite, Silva (2009, p. 20) destaca a importância do meio ambiente do trabalho, inserido dentro do meio ambiente artificial. O meio ambiente do trabalho, para o autor, seria "o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente". Da mesma forma, Fabio Freitas Minari (2010, pp. 21, 22) acompanha a divisão proposta tripartite por José Afonso da Silva e destaca que o meio ambiente de trabalho deve ser classificado como "espécie do gênero meio ambiente, visualizado como jaez do meio ambiente artificial".

Por outro lado, Norma Sueli Padilha (2002) adota uma classificação quadripartite, reconhecendo a existência do meio ambiente natural ou físico, do meio ambiente artificial, do meio ambiente cultural e do meio ambiente do trabalho. A autora fundamenta, ainda, a adoção dessa classificação nas suas respectivas previsões no texto constitucional. Nesse sentido, Padilha (2002, p. 25) esclarece que:

> (...) o meio ambiente natural ou físico, formado por todos os elementos responsáveis pelo equilíbrio dinâmico entre os seres vivos e o meio em que vivem (solo, água, ar, flora e fauna), mediatamente tutelados pelo caput do art. 225 da CF e, imediatamente §1º, I e VII, desse mesmo artigo; o meio ambiente artificial, constituído pelo espaço urbano construído, consubstanciado no conjunto de edificações e equipamentos públicos, que recebe tratamento constitucional não apenas no art. 225, mas também no art. 182, que se refere à política urbana, além dos arts. 21, XX, e 5º, XXIII; o meio ambiente cultural, composto pelo patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico e turístico, que se encontra conceituado no art. 216; e o meio ambiente do trabalho, aspecto do meio ambiente geral (...), cuja tutela constitucional imediata encontra-se no art. 200, VIII, e a mediata no caput do art. 225.

Guilherme Guimarães Feliciano (2013) também adota a divisão quadripartite dos aspectos do meio ambiente, sendo eles: o meio ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho. Contudo, para o autor, o meio ambiente artificial se desdobra em meio ambiente rural e meio ambiente urbano, sendo que o último ainda engloba o espaço urbano fechado (edificações) e o espaço urbano aberto (equipamentos públicos).

De igual forma, Patricia Faga Iglecia Lemos (2008) propôs a divisão do meio ambiente em quatro categorias, quais sejam: meio ambiente natural, meio ambiente artificial, meio ambiente cultural e meio ambiente laboral. No entanto, para a autora, mais importante que a classificação é o entendimento que todos esses elementos se relacionam, de forma que a degradação de um deles resulta em consequências aos demais.

Assim, considerando a relevância do meio ambiente de trabalho para o presente tema, acompanha-se os doutrinadores citados anteriormente, bem como Julio Cesar de Sá Rocha (1997), João José Sady (2000), Celso Antonio Pacheco Fiorrilo (2000), Guilherme José Purvin de Figueiredo (2006) e Raimundo Simão Melo (2013), para reconhecer o meio ambiente de trabalho como um dos aspectos do meio ambiente, optando-se, portanto, pela divisão quadripartite.

2.2.1 Meio ambiente natural

Em linhas gerais, o meio ambiente natural é composto pelo solo, água, ar, flora e fauna, representando o equilíbrio dinâmico entre os seres vivos e o meio em que estes vivem. Julio Cesar de Sá Rocha (1997, p. 25) complementa esclarecendo que no trato do meio ambiente natural é possível falar em “recursos naturais, bens ambientais naturais ou ecológicos, assim como de sistema de elementos bióticos e abióticos”.

Os elementos do meio ambiente natural são mediatamente tutelados pelo caput do art. 225, artigo 23, inciso VI e 24, inciso VIII da Constituição Federal e, imediatamente

através de inúmeros dispositivos legais, entre os quais o artigo 225, §1º, incisos I e VII, artigo 23, inciso VII, e 24, inciso VI, do mesmo texto constitucional (BRASIL, 1988).

Raimundo Simão Melo (2013, p. 28) esclarece que o texto constitucional incumbiu ao Poder Público "preservar e restaurar os processos ecológicos essenciais e promover o manejo das espécies e ecossistemas, bem como preservar a fauna e a flora", sendo vedadas quaisquer "práticas que coloquem em risco a função ecológica, provoquem a extinção de espécies ou submetam animais a crueldade".

Ainda, a Constituição Federal considera diversos biomas como patrimônio nacional, como é o caso da Floresta Amazônica, Mata Atlântica, Serra do Mar, Pantanal Mato-grossense, e a Zona Costeira (artigo 225, §4º). Para Norma Sueli Padilha (2010, p. 314) a proposta de proteção ao meio ambiente natural pela Constituição de 1988 deve ser vista como uma evolução diante da superação da noção anterior a Constituição, na qual prevalecia "uma visão civilista e utilitarista dos recursos naturais", de forma que não se pode mais "limitar a ampla intenção constitucional de proteção ao meio ambiente".

No mais, inúmeros diplomas infraconstitucionais tutelam elementos do meio ambiente natural, destacando-se no âmbito da legislação federal como integrantes da proposta constitucional do novo paradigma jurídico de sustentabilidade ambiental. Entre eles, é possível citar o Decreto nº 24.634/34, que dispõe sobre as águas; o Decreto-lei nº 1.985/40, que trata de mineração, a Lei nº 4.771/65, que dispõe acerca das florestas e demais formas de vegetação; a Lei 5.197/67, que trata da proteção a fauna; a Lei nº 6.902/81, que dispõe sobre as estações ecológicas e áreas de proteção ambiental; a Lei nº 7.661/88, que trata da zona costeira; a Lei 7.754/89, que dispõe acerca das medidas de proteção de florestas existentes nas nascentes dos rios; a Lei 8.171, que dispõe sobre o uso racional do solo, da água, da fauna e da flora; a Lei 9.433/97, que trata dos recursos hídricos; a Lei 9.985/00, que dispõe sobre unidades de conservação; a Lei 11.284/06, que trata de florestas públicas para a produção sustentável; a Lei 11.428/06, que dispõe acerca do bioma Mata Atlântica, entre outros.

2.2.2 Meio ambiente artificial

O meio ambiente artificial é composto pelo espaço urbano construído, formado pelas construções (conjunto de edificações), e pelo espaço urbano aberto, representado pelas ruas, avenidas, calçadas, praças e demais elementos, também conhecidos como equipamentos públicos.

O autor Guilherme Guimarães Feliciano (2013) também reconhece como parte do meio ambiente artificial o meio ambiente rural, relativo ao seu espaço rural construído. Ou seja, aqueles espaços rurais que foram modificados de alguma forma pela interferência humana.

Para Julio Cesar de Sá Rocha (1997, p. 26) o meio ambiente artificial consiste no "espaço físico transformado pela ação continuada e persistente do homem com o objetivo de estabelecer relações sociais, viver em sociedade". Ainda, o autor complementa que "é composto pelo meio ambiente urbano, periférico e rural".

De forma similar, Raimundo Simão Melo (2013, p. 28) pondera que o meio ambiente artificial é "o espaço urbano habitável, constituído pelas edificações feitas pelo homem, estando ligado ao conceito de cidade, embora não exclua os espaços rurais artificiais criados pelo homem".

Em relação ao espaço urbano, até a promulgação da Constituição Federal de 1988, o país não possuía uma clara política de desenvolvimento urbano, o que resultou em uma ocupação desordenada de solo urbano. Foi por meio do artigo 182, do texto constitucional, que se instituiu que tal política deveria ser desenvolvida pelo Poder Público, no âmbito municipal, de acordo com as diretrizes gerais fixadas em lei, de forma a ordenar o pleno desenvolvimento das funções sociais da cidade, além de garantir o bem-estar de todos os seus habitantes (BRASIL, 1988).

A legislação infraconstitucional mencionada na Carta Magna veio a ser o Estatuto da Cidade, instituído por meio da Lei nº 10.257/2001, que traça as diretrizes para que os Municípios estabelecem seus planos diretores. Acerca do assunto, Adilson Abreu Dallari e Sérgio Aferra (2002, p. 19) esclarecem que a novidade trazida pela referida lei está "na criação de instrumentos que possibilitarão uma intervenção mais concreta e efetiva do Poder Público no desenvolvimento urbano".

Sendo assim, a tutela constitucional do meio ambiente artificial encontra-se não só no artigo 225, da Constituição Federal, mas também no seu artigo 182, que trata de políticas urbanas; no artigo 21, inciso XX, que prevê a competência da União Federal de instituir diretrizes para o desenvolvimento urbano, saneamento básico e outros; e no artigo 23, inciso IX, que trata da promoção de programas de construção de moradias e a melhoria das condições habitacionais e de saneamento básico (BRASIL, 1988).

Ainda, dentre os principais dispositivos infraconstitucionais que compõe o regime do meio ambiente artificial, pode-se citar o Decreto-lei nº 3.365/41, que trata da desapropriação

por utilidade pública e interesse social; a Lei nº 4.504/64, que dispõe acerca da política agrária; a Lei nº 5.108/66, que trata de condomínios em edificações; a Lei nº 5.108/66, que discorre sobre a poluição do ar, sonora, visual e por veículos automotores; a Lei nº 5.868/72, que dispõe acerca do sistema nacional de cadastro rural; a Lei nº 6.513/77, que trata das áreas especiais e locais de interesse turístico; a Lei nº 6.766/79, que trata do parcelamento do solo; o Decreto-lei nº 1.413/75, que trata de poluição por atividades industriais; a Lei nº 6.803/90, que estabelece diretrizes básicas para o zoneamento industrial nas áreas críticas de poluição; a Lei nº 7.803/89, que trata das atividades relacionadas com agrotóxicos e afins; a Lei nº 8.171/91, que dispõe sobre a política agrícola; a já citada Lei nº 10.257/01, que dispõe acerca do Estatuto da Cidade, além de inúmeros outros dispositivos legais correlatos.

2.2.3 Meio ambiente cultural

O meio ambiente cultural, por sua vez, corresponde aos elementos identificadores do patrimônio cultural da sociedade, ou seja, é integrado pelos patrimônios histórico, artístico, arqueológico, paisagístico e turístico de um povo. Sobre o patrimônio cultural, Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2000, p. 21) afirma que "traduz a história do povo, a sua formação, cultura, e, portanto, os elementos de cidadania, que constitui o princípio fundamental norteador da República Federativa'.

Júlio Cesar de Sá Rocha (1997, p. 27) esclarece que o "ambiente cultural é constituído por bens, valores e tradições aos quais as comunidades emprestam relevância, porque atuam diretamente na sua identidade e formação". Complementando, Raimundo Simão Melo (2013, p. 28) dispõe que devem ser nele incluídas "as formas de expressão, as obras, objetos, documentos, edificações e demais espaços destinados às manifestações artístico-culturais".

No mais, embora artificial, em regra, como obra do homem, o meio ambiente cultural difere do meio ambiente artificial pelo sentido de valor especial a ele fornecido. Nesse sentido, Patrícia Faga Iglecias Lemos (2008, p. 41) sabiamente destaca que o meio ambiente cultural não constitui-se "apenas de bens de valor excepcional, mas de bens portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores" da sociedade brasileira.

Com efeito, além da tutela estabelecida no artigo 225, o texto constitucional prevê o meio ambiente cultural no seu artigo 216, ao dispor que constituem patrimônio cultural

brasileiro os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira, nos quais se incluem: I - as formas de expressão; II - os modos de criar, fazer e viver; III - as criações científicas, artísticas e tecnológicas; IV - as obras, objetos, documentos, edificações e demais espaços destinados às manifestações artístico-culturais; V - os conjuntos urbanos e sítios de valor histórico, paisagístico, artístico, arqueológico, paleontológico, ecológico e científico (BRASIL, 1988).

No âmbito infraconstitucional, diversos textos tratam na proteção de elementos inseridos nesse meio ambiente. Entre eles, pode-se citar: o Decreto-lei nº 25/37, que organiza a proteção do patrimônio histórico e artístico nacional; o Decreto-lei nº 3.365/41, que dispõe sobre as desapropriações por utilidade pública; o Decreto-lei 3.866/41, que trata sobre o cancelamento do tombamento de bens de patrimônio histórico e artístico nacional; a Lei nº 3.924/61, que dispõe sobre os monumentos arqueológicos e pré-históricos; a Lei 5.471/68, que proíbe a exportação de bibliotecas e acervos documentais de autores ou editores brasileiros, ou sobre o Brasil; o Decreto nº 72.312/73, que promulga a Convenção sobre as Medidas a serem Adotadas para Proibir e impedir a Importação, Exportação e Transportação e Transferência de Propriedade Ilícitas dos Bens Culturais; a Lei nº 6.292/75, que subordina o tombamento federal à homologação do Ministro de Estado, da Educação e da Cultural; o Decreto nº 80.978/77, que promulga a Convenção Relativa à Proteção do Patrimônio Mundial, Cultural e Natural; a Lei nº 6.513/77, que dispõe sobre a criação de áreas especiais e locais de interesse turístico; o Decreto nº 99.556/90, que dispõe sobre a proteção das cavidades naturais subterrâneas existentes em todo o território nacional; o Decreto nº 6.844/09, que dá providencias ao Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional – IPHAN.

2.3 Meio Ambiente do Trabalho

Conforme exposto anteriormente, o meio ambiente de trabalho constitui um dos aspectos do meio ambiente humano, ao lado do meio ambiente natural, do meio ambiente artificial e do meio ambiente cultural. Contudo, diante da relevância do meio ambiente do trabalho para o presente estudo e a necessidade de abordar as suas características de forma específica, convencionou- de tratá-lo em tópico destacado.

Desse modo, cabe destacar que o meio ambiente de trabalho é uma terminologia prevista expressamente na Constituição Federal de 1988, sem, no entanto, o texto ter se

estendido acerca do seu conceito ou conteúdo. De forma direta, o texto constitucional menciona no seu artigo 200, inciso VIII, que compete ao Sistema Único de Saúde – SUS, além de outras atribuições, “colaborar com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Com o intuito de compreender o aspecto mencionado no texto constitucional, a seguir será abordado o conceito doutrinário do meio ambiente laboral e a construção do seu conceito legal, bem como, a sua abrangência, natureza jurídica e seus reflexos na Constituição Federal de 1988.

2.3.1 Conceito

Considerando a previsão constitucional mencionada acima, diversos doutrinadores se aventuraram na criação de um conceito para meio ambiente do trabalho, que se mostrou quase tão extenso e diversificado quanto o próprio conceito de meio ambiente. Norma Sueli Padilha (2010) ressalta que a busca de uma definição que fixe os contornos do meio ambiente referente às interações do homem, enquanto trabalhador, com o conjunto de elementos que compõe o ambiente onde ele labora, é um tanto quanto desafiador, tendo em vista que esse conceito, de meio ambiente de trabalho, é algo relativamente novo.

Acerca do assunto, Guilherme José Purvin de Figueiredo (2007, pp. 40, 41) destaca que:

> Na busca do conceito de meio ambiente de trabalho, procura-se conjugar a ideia de local de trabalho à de conjunto de condições, lei, influencias e interações de ordem física, química e biológica, que incidem sobre o homem na sua atividade laboral. (...) Não obstante possa à primeira vista surpreender uma transposição quase literal do conceito legal trazido pela Lei n. 6.938/81 ao meio ambiente de trabalho, é certo que – sem olvidar a relação capital/trabalho, de fundamental importância para o estudo de qualquer tema que diga respeito ao vínculo empregatício – aqueles são os elementos que merecem destaque na proteção do trabalhador em face dos riscos ambientais.

Rodolfo de Camargo Mancuso (1991) fornece a acepção que o meio ambiente de trabalho é como um habitat laboral, ou seja, é tudo que envolve e condiciona, direta e indiretamente, o local onde o trabalhador consegue os meios para prover o quanto necessário para a sua sobrevivência e para o seu desenvolvimento, em equilíbrio com o ecossistema. Em semelhante conceituação, Norma Sueli Padilha (2010) também destaca que o meio ambiente de trabalho compreende o habitat laboral, onde o homem passa a maior parte de

sua vida produtiva, provendo o necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento por meio do exercício de uma atividade laborativa.

Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 27) igualmente apresenta um conceito semelhante, ao descrever que:

> O meio ambiente do trabalho é o local onde o homem passa a maior parte de sua vida, e onde desenvolve seus atributos pessoais e profissionais, contribuindo com a produção, distribuição e circulação de riquezas, podendo ser conceituado como sendo o conjunto de bens materiais e imateriais pertencentes à atividade empreendedora, de fim lucrativo ou não, abrangendo a força de trabalho humano, as condições de trabalho, enfim a organização da produção e do trabalho como um todo.

Verifica-se que os conceitos apresentados por Mancuso, Padilha e Alkimin possuem tendências excludentes, na medida em que não abarcam aqueles trabalhadores que laboram gratuitamente, sem produção de riquezas, como é o caso dos trabalhadores voluntários e que, sem dúvidas, também merecem receber a proteção de um meio ambiente de trabalho adequado no desenvolvimento de suas atividades.

Sanando a omissão dos autores acima citados, Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2000) compreende o meio ambiente de trabalho como um local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que podem prejudicar a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores.

Thaísa Rodrigues Lutosa de Camargo e Sandro Nahmias Melo (2013, p. 26), por sua vez, fornecem um conceito de meio ambiente de trabalho focado nas relações do trabalhador, esclarecendo que este “engloba o espaço e as condições físicas e psíquicas de trabalho, com ênfase nas relações pessoais”. Segundo os autores, este conceito apresentado “abrange a relação do homem com o meio (elemento espacial de viés objetivo) e a relação do homem com o homem (elemento social de viés subjetivo)”, tratando-se assim, “de uma dinâmica complexa de múltiplos fatores”.

Guilherme Guimarães Feliciano (2013, p. 13), com base no conceito de meio ambiente consolidado por meio do inciso I, do artigo 3º, da Lei nº 6938/81, faz uma abordagem abrangente, ao entender o meio ambiente de trabalho como:

> (...) o conjunto (= sistema) de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicológica que incidem sobre o homem em sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem.

A noção de Feliciano (2013) e Fiorillo (2000) se presta aos objetivos deste trabalho. O reconhecimento da dimensão psicológica do trabalhador como elemento componente do meio ambiente do trabalho é fundamental, tendo em vista que o conceito de meio ambiente do trabalho não pode prescindir de relação intrínseca com a pessoa humana do trabalhador. Na lição de Adelson Silva dos Santos (2010, p. 38), "não há separação antagônica (dualismo) entre o meio ambiente do trabalho e a pessoa humana do trabalhador, na relação laboral, de modo que, de alguma forma o conceito deste deve ser incluído naquele". Resta claro, portanto, que a dimensão psicológica do trabalhador não pode estar fora do conceito de meio ambiente de trabalho, diante da indissociabilidade entre o trabalhador e todas as suas características físicas, biológicas, químicas e psicológicas do seu ambiente laboral.

Respeitadas as concepções mais ou menos amplas sobre o tema, é necessário destacar que a proteção do meio ambiente laboral compreende a salvaguarda do homem no seu ambiente de trabalho contra todas as formas de degradação e poluição que prejudiquem a sua sadia qualidade de vida. No caso da lição adotada por Feliciano (2013) e Fiorillo (2000), para promover a proteção do homem contra esses agentes nocivos, deverão ser observadas todas as interações relativas à ordem física, química, biológica e psicológica do trabalhador no seu meio ambiente laboral.

Quanto às demais possibilidades de conceptualização desse instituto, cabe ressaltar que inexiste no ordenamento jurídico brasileiro um conceito definido em lei acerca no que consiste o meio ambiente de trabalho. Contudo, é importante destacar a tentativa de construção desse conceito nas casas legislativas. Diversos projetos de leis abordam questões ligadas ao meio ambiente de trabalho e necessidade de promoção de melhores condições, como, por exemplo: o PLS nº 19/2003, que fixa o peso máximo de vinte quilograma que um empregado pode remover, individualmente; o PLC nº 2.381/2007, que veda a prorrogação habitual da jornada de trabalho nas atividades insalubres ou perigosas; o PLC nº 6.442/2016, que institui normas reguladoras do trabalho rural, entre outros.

Contudo, somente um projeto de lei se aventurou pela descrição conceitual do que seria propriamente o meio ambiente O PLS nº 220/2014, apresentado pelo Senador Paulo Paim, tem como objetivo alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para regular aspectos do meio ambiente do trabalho e lhe atribuir um conceito, além de definir a competência para os litígios correspondentes. Em relação ao conceito de meio ambiente de trabalho, o referido projeto busca inserir sob a Seção II, Da Inspeção Prévia e do Embargo ou Interdição, o artigo 161-A, que terá a seguinte redação:

> Art. 161-A. Considera-se meio ambiente do trabalho o microssistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica ou psicológica que incidem sobre o homem no seu local de trabalho ou em razão de sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem (BRASIL, 2014b).

Acerca da criação do conceito, buscou-se inspiração no preceito do artigo 3º, inciso I, da Lei nº 6.938/81, que dispõe acerca do conceito de meio ambiente (BRASIL, 1981). Igualmente, foram observadas as definições doutrinárias criadas por José Afonso da Silva (2009), que classifica o meio ambiente de trabalho como o "local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente", e por Antônio Silveira Ribeiro dos Santos (1999, p. 38), que o descreve como "o conjunto de fatores físicos, climáticos ou qualquer outro que interligados, ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho da pessoa".

Como justificativa, o Senador Paulo Paim pugna pela aprovação deste Projeto de Lei para "enfim sinalizar corretamente, já passados mais de vinte anos da Rio 92, o que não pode ser jamais esquecido: a dignidade irredutível do homem que labora e os riscos atuais a que se sujeita o trabalhador em seu local de trabalho" (BRASIL, 2014b).

Após a propositura, o referido Projeto foi remetido à Comissão de Assuntos Sociais. Em 27/11/2014, foi emitido parecer de relatoria do Senador José Pimentel, em que foi proposto um texto substituto (emenda), onde o artigo em referência seria alterado para constar a seguinte previsão:

> Art. 161-A. Adota-se como definição para o meio ambiente do trabalho, no que couber, a definição de meio ambiente contida no inciso I, do art. 3º da Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981.

Posteriormente, em 30/04/2015, foi emitido novo parecer em nada alterando a mudança proposta no artigo 161-A, da CLT. Após esse momento, a matéria ficou conclusa para votação da pauta da Comissão de Assuntos Sociais, tendo sido adiada a votação duas vezes. Atualmente, o processo encontra-se com o Senador José Pimentel para reexame da matéria.

Verifica-se que o texto está longe de ter a sua tramitação encerrada nas casas legislativas, estando ainda mais distante da sua possível sanção pelo Presidente da República. No entanto, é necessário por em perspectiva que uma possível aprovação do texto contribuiria bastante para o desenvolvimento do meio ambiente de trabalho sadio, tendo em vista que conceituação abrangente do meio ambiente de trabalho, abarcando as interações de

ordem física, química, biológica e psicológica resulta na positivação de uma gama de proteção maior em relação à saúde do trabalhador.

Contudo, caso o texto aprovado seja o substituto proposto pelo Senador José Pimentel, que adota como definição do meio ambiente de trabalho, no que couber, àquela contida no inciso I, do art. 3º da Lei nº 6.938/1981, caberá à doutrina e à jurisprudência expandir a interpretação para além dos limites definidos pela legislação em referência, que somente abarca as condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica.

2.3.2 Abrangência

Como visto, para o objetivo deste trabalho, a conceituação apresentada por Guilherme Guimarães Feliciano (2013, p. 13) se expressa como a mais abrangente, destacando que o meio ambiente de trabalho é "o conjunto (= sistema) de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicológica que incidem sobre o homem em sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem".

A proposta apresentada pelo autor sana dúvidas que muitos doutrinadores enfrentavam na elaboração de seus próprios conceitos sobre o meio ambiente de trabalho. A qual ambiente de trabalho se referiam? Imporiam ao meio ambiente de trabalho uma ideia de local físico, estático, ou lhe permitiram uma interpretação mais ampla e deslocada de uma noção fixa?

A esse respeito, Amauri Mascaro Nascimento (2007, p. 542) se filia à corrente que entende o meio ambiente de trabalho como o estabelecimento (local fixo) que se desenvolve a atividade laboral, preceituando em seus ensinamentos que:

> O meio ambiente do trabalho é, exatamente, o complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade e insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornada de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc.

De forma semelhante, Luiz Alberto David Araújo e Vidal Serrano Nunes Júnior (1999) descrevem o meio ambiente de trabalho como "espaço-meio de desenvolvimento da atividade laboral, como local hígido, sem periculosidade, com harmonia para o

desenvolvimento da produção e respeito à dignidade da pessoa humana". Em análise sintetizada, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2011, p. 18) afirma que o meio ambiente de trabalho pode ser descrito como o "local de realização de atividade laboral".

Fábio Fernandes (2009, p. 33), baseando-se nas ideias de Amauri Mascaro Nascimento, descreve que:

> O meio ambiente de trabalho é, na verdade, o local de trabalho do trabalhador, podendo ocorrer em um meio ambiente artificial ou construído, ou mesmo em um ambiente natural, embora sua ocorrência seja menos frequente, haja vista a existência, quase sempre, de alguma intervenção humana que possibilite a sua fruição.

Ainda acerca do assunto, Guilherme José Purvin de Figueiredo (2007, p. 41) desenvolve as lições apresentadas, esclarecendo que "o meio ambiente de trabalho não é apenas um local físico determinado (por exemplo, espaço geográfico ocupado pela indústria), aquilo que denominamos de estabelecimento". Contudo, o autor não vai além e ainda restringe o conceito de meio ambiente laboral à "conjugação do elemento espacial com a ação laboral".

Guilherme Guimarães Feliciano (2013, p. 13) , muito atentamente, superou essa questão ao tratar em seu conceito que o meio ambiente seriam "as condições (...) que incidem sobre homem em sua atividade laboral". Verifica-se, portanto, que no conceito apresentado, não houve menção ao local de trabalho, espaço-meio, ou até mesmo ao ambiente de trabalho, deixando claro que o local físico (estabelecimento de trabalho) não é o critério obrigatório quando se trata da análise meio ambiente laboral.

Em lição semelhante, Raimundo Simão de Melo (2013, p. 29) esclarece que o meio ambiente do trabalho não deve ter interpretado restritivamente somente como o "local de trabalho estrito do trabalhador". Segundo o autor, ele deve abranger "o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho".

Thaísa Rodrigues Lutosa de Camargo e Sandro Nahmias Melo também se alinham às ideias apresentadas, tendo ainda destacado em seu conceito a relevância das relações interpessoais, enquanto elemento do meio ambiente de trabalho. Nesse sentido, os autores (2013, p. 26) relatam que:

> O meio ambiente do trabalho, não está, como se sabe, adstrito ao local, ao espaço, ao lugar onde o trabalhador exerce suas atividades. Ele é definido por todos os elementos que compõe as condições (materiais e imateriais)

> de trabalho de uma pessoa. (...) O conceito de meio ambiente de trabalho deve abranger, sobretudo, as relações interpessoais (relações subjetivas), principalmente as hierárquicas e subordinativas, pois a defesa desse bem material, espraia-se, em primeiro plano, na totalidade de reflexos na saúde física e mental do trabalhador. (...) não se restringindo, somente, a um espaço geográfico delimitado e estático.

Adelson Silva dos Santos (2010, p. 37) corrobora com as ideias apresentadas ao dispor que o meio ambiente laboral "é de fato um âmbito vital, condição para que qualquer trabalhador produza a própria existência e dos seus próximos com certo significado social", não sendo "propriamente um local, porque essa expressão é noção estática". Santos (2010, p. 38) ainda complementa concluindo que o meio ambiente de trabalho não compreende apenas as "instalações físicas, mas todo um complexo relacional envolvendo desde a forma de organização do trabalho até a satisfação dos trabalhadores, (...) não se restringindo ao meio interno de uma fábrica ou da empresa".

Alinhando-se com as doutrinas apresentadas por Feliciano (2013), Melo (2013) e Santos (2010), é certo, portanto, que o local físico estático não pode ser utilizado como base na definição do meio ambiente laboral, tendo em vista que essa noção fixa excluiria os demais trabalhadores sem uma definição de endereço ou atuação interna na empresa, como os motoristas, vendedores externos, entregadores de mercadorias, trabalhadores em regime de home office, entre outros. Sendo que a estes trabalhadores, certamente, é devida também a promoção de um meio ambiente de trabalho saudável em todas as dimensões.

Contudo, é importante destacar que a afirmação acima não significa que o local de trabalho não possui a sua importância em relação ao meio ambiente laboral. Não se ignora que o local físico em que o trabalhador desenvolve as suas atividades deve ser considerado na promoção de um meio ambiente de trabalho saudável. Apenas admite-se que associar o meio ambiente laboral à pessoa humana do trabalhador na relação de trabalho é, juridicamente, mais relevante.

A esse respeito, Adelson Silva dos Santos (2010, p. 37) destaca:

> Como quem agrega significado ao trabalho é o ser humano e, em última análise, o fim mesmo da tutela ambiental trabalhista, não é de fato o local de trabalho que define tal aspecto do meio ambiente, mas a pessoa humana enquanto sujeito da relação de trabalho.

Outra questão comumente levantada em debates acerca da abrangência do meio ambiente de trabalho é a sua extensão aos demais trabalhadores que não estão inseridos

dentro de uma relação de emprego, nos moldes definidos pelo artigo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Conforme pacificado no âmbito da doutrina trabalhista, a relação de trabalho é gênero, enquanto que a relação de emprego é espécie.

Acerca do assunto Mauricio Godinho Delgado (2014, p. 287) esclarece que a relação de trabalho tem caráter genérico e traduz "o gênero a que se acomoda todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual", como a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso, trabalho de estágio, trabalho voluntário, entre outros.

Adiante Godinho (2012) então esclarece que a relação de emprego, portanto, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente conformadas. Para a sua configuração, é necessário o cumprimento de cinco elementos fático-jurídicos, conforme preceituado no artigo 3º, da CLT, são eles: (i) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; (ii) com pessoalidade pelo trabalhador; (iii) com não eventualidade; (iv) sob subordinação jurídica ao tomador de serviços; e (v) com onerosidade (BRASIL, 1943).

Para analisar essa questão, é necessário remeter ao caput, do artigo 225, da Constituição Federal tratado anteriormente. No referido dispositivo, o constituinte foi claro em determinar que "todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida" (BRASIL, 1988). A abrangência imposta por esse artigo, aliada com a previsão do inciso VIII, do artigo 200, do mesmo texto constitucional, que afirma a existência do meio ambiente do trabalho, leva a crer que não deverá existir restrições na tutela do meio ambiente de trabalho saudável entre empregados submetidos a relações de emprego e demais trabalhadores que estiverem submetidos a relações de trabalho.

Assim, essa interpretação ampliativa para todas as relações de trabalho é extremamente importante e se insere dentro do contexto mais assecuratório do meio ambiente equilibrado para todos, conforme preconizado no texto constitucional (Melo, 2013). Conforme visto, Feliciano (2013, p. 13), ao falar em "homem em sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem" e Fiorillo (2000, p. 21), ao tratar sobre "pessoas que desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não", em seus respectivos conceitos de meio ambiente de trabalho, adotam essa corrente e não se limitam a tratar do meio ambiente de trabalho apenas em relação ao trabalhador classicamente inserido em uma relação de emprego.

De igual forma, Julio Cesar de Sá da Rocha (1997, p. 30) se alinha a esse pensamento ao preceituar que o meio ambiente de trabalho não é reservado apenas aos empregados, de acordo com os requisitos do artigo 3º, da CLT, esclarecendo que "todo trabalhador que cede a sua mão-de-obra exerce atividade em um meio ambiente de trabalho". Sobre o assunto, Norma Sueli Padilha (2002, p. 46) também compartilha desse entendimento e contribui esclarecendo que "jamais se deve restringir a proteção ambiental trabalhista a relações de natureza unicamente empregatícia, já que as regras acerca da prevenção e da medicina do trabalho não são somente aplicadas a relações laborais de natureza subordinada, nos termos da CLT".

Em abordagem semelhante, Sandro D'Amato Nogueira (2008, p. 19) relata que se deve entender por trabalhador toda pessoa que exerça atividade laboral, sob qualquer que seja a sua forma de inserção no mercado de trabalho, nos setores formais ou informais da economia, mencionando que:

> Estão incluídos nesse grupo os indivíduos que trabalharam ou trabalham como empregados assalariados, trabalhadores domésticos, trabalhadores avulsos, trabalhadores agrícolas, autônomos, servidores públicos e trabalhadores cooperativados. São também considerados trabalhadores aqueles que exercem atividade não remunerada – habitualmente, em ajuda a um membro da unidade domiciliar que tem uma atividade econômica, os aprendizes e estagiários (...).

Em relação à abrangência do meio ambiente de trabalho, resta claro, pelas análises desenvolvidas acima, que o seu estudo não deve ser limitado apenas ao espaço físico (estabelecimento) em que o trabalhador desenvolve suas atividades. Pelo contrário, juridicamente, a análise e promoção do meio ambiente de trabalho faz mais sentido se aliada à percepção do trabalhador como pessoa titular do direito a um meio ambiente equilibrado. De igual forma, verificou-se que também não há como limitar a tutela do meio ambiente saudável apenas àqueles trabalhadores que estão inseridos nos moldes do artigo 3º da CLT, ou seja, aos empregados, pessoas físicas, subordinadas juridicamente, que laboram de forma não eventual, onerosa e pessoal (BRASIL, 1943).

Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 preconiza o direito a todos ao meio ambiente equilibrado, nele inserido o meio ambiente de trabalho, não se restringindo, portanto, apenas aos empregados celetistas.

2.3.3 Natureza jurídica

Como preceitua Guilherme Guimarães Feliciano (2006, p. 120) a natureza jurídica da tutela do meio ambiente de trabalho equilibrado sempre se mostrou “vexata quaestio entre os estudiosos”. Isto porque, em casos litigiosos relativos ao tema, ora se apresenta a necessidade de tutelar o meio ambiente de trabalho como interesse difuso, ora coletivo, ora individual homogêneo, ou, ainda, na forma de interesse puramente individual.

Inicialmente, com intuito de esclarecer os conceitos apresentados, expõe-se a lição de Pedro Paulo Teixeira Manus (1995, p. 160), que profetiza que “no âmbito do Direito do Trabalho, fica clara a distinção entre direitos individuais e coletivos. Toda vez que se cogita de direitos que transcendem o plano individual e que, portanto, são indivisíveis, cogitamos de direito coletivo”.

Com efeito, a classificação e a diferenciação literal legal dos direitos coletivos em sentido amplo é dada pelo parágrafo único do artigo 81 do Código de Defesa do Consumidor, da seguinte forma: I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato; II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base; III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum (BRASIL, 1990).

Neste particular, nas lições de Hugo Nigro Mazzilli (2016), os interesses individuais homogêneos são aqueles de grupo, categoria ou classe de pessoas determinadas ou determináveis, que compartilhem prejuízos divisíveis, de origem comum. Sendo, portanto, essencialmente individuais, porém tutelados coletivamente. No mais, segundo Julio Cesar de Sá Rocha (1997, pp. 34, 35), entre direito coletivo e direito difuso, “o traço diferenciador entre os dois assenta-se na determinabilidade da titularidade”. Assim, para os interesses difusos, “a titularidade é de comunidade indeterminável, enquanto para os coletivos observa-se a titularidade de categoria ou grupo determinável”.

Em complemento, Norma Sueli Padilha (2002, p. 50) esclarece que os direitos difusos são aqueles que pertencem ao gênero dos interesses transindividuais, “uma vez que despassam a esfera de atuação dos indivíduos isoladamente considerados, para surpreendê-

los em sua dimensão coletiva, e se caracterizam pela indeterminação dos sujeitos e pela indivisibilidade do objeto".

Retomando o tema, no âmbito da tutela do meio ambiente de trabalho, Guilherme Guimarães Feliciano (2006) destaca que pode-se desenvolver a defesa processual de interesses tanto coletivos (latu sensu) ou individuais, dependendo da situação fática apresentada. Exemplificando, o autor esclarece que, hipoteticamente, a cessação de atividade poluente que afeta trabalhadores e a comunidade do entorno pode ser caracterizada como interesse difuso, enquanto que a busca por higidez dos trabalhadores, atuais e futuros, em uma dada fase do processo produzido, caracteriza-se como interesse coletivo.

Ainda, uma dada ação plúrima movida por grupo certo de trabalhadores que, críticos da política de segurança e de salários da empresa, foram relegados à atividade insalubre, consistiria em interesse individual homogêneo. E por fim, um trabalhador requerer a alteração da sua condição de trabalho, devido às suas próprias limitações físicas e biológicas, poderia configurar interesse individual[24] (Feliciano, 2006). Assim, para Guilherme Guimarães Feliciano (2006, p. 122) a qualificação jurídica do meio ambiente de trabalho depende do "contexto de conflito em que se insere a pretensão – se individual, individual homogêneo, coletivo ou difuso".

Nessa mesma linha também está o posicionamento de Nelson Nery Junior. Para o autor, o que qualifica o direito como difuso é o conjunto formado pela causa de pedir e pelo pedido formulado em juízo, esclarecendo que o modo de classificação depende do "tipo de tutela jurisdicional que se pretende quando se propõe a competente ação judicial", e que, assim, "o mesmo fato pode dar ensejo à pretensão difusa, coletiva e individual" (NERY JUNIOR, 1999, p. 121).

É importante destacar que Feliciano (2006, p. 123) reconhece que em uma visão macro, conceitual, sem esmiuçar as particularidades de caso a caso, o direito ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado é, essencialmente, um direito difuso, "como é, de resto, *in genere*, o direito geral ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, designado constitucionalmente como "bem de uso comum" e destinado "às presentes e futuras gerações".

---

[24] Nesse sentido, Feliciano (2006) relata um caso verídico, julgado pelo Juiz do Trabalho Mozart Victor Russomano, em que um ronda noturno de certa empresa, que realizava a vigilância externa do estabelecimento, pleiteou em juízo a alteração das suas condições de trabalho, tendo em vista que já era idoso e acometido por dores reumáticas e nevrálgicas, para não mais ficar exposto à umidade, à chuva, ao sereno e ao frio.

Alinhando-se a esse entendimento, Julio Cesar de Sá Rocha (1997, p. 35) destaca que "substancialmente a natureza de um direito precisa ser conhecida e revelada", devendo, no caso da tutela do meio ambiente de trabalho reconhecer que se trata de um direito difuso, tendo em vista que "mesmo não ocorrendo conflito, lide, é da natureza deste direito seu caráter transindividual, compartilhado por um número indeterminado de pessoas". Nesse sentido, Celso Antonio Pacheco Fiorillo e Marcelo Abelha Rodrigues (1997, p. 66), afirmam que "a salvaguarda do homem trabalhador, enquanto ser vivo, das formas de degradação e poluição do meio ambiente onde exerce seu labuto, que é essencial à sua qualidade de vida", deve ser considerado um "direito difuso".

Ainda no referido contexto, Norma Sueli Padilha (2002, pp. 50, 51) também compartilha do mesmo posicionamento, dispondo que:

> (...) o equilíbrio do meio ambiente do trabalho, como parte integrante e importante do meio ambiente considerado como um todo, constitui, sem sombra de dúvida um direito essencialmente difuso, ou seja, aquele conceituado legalmente como de "interesse transindividual, de natureza indivisível, cujos titulares sejam pessoas indeterminadas, ligadas por circunstâncias de fato (art. 81, I, do Código de Defesa do Consumidor)".

Assim, é necessário reconhecer as lições de Feliciano (2006) e Nery Junior (1999), que profetizam que, face a uma lide, a tutela do meio ambiente de trabalho poderá se mostrar como interesse individual, difuso, coletivo ou individual homogêneo. Contudo, como conceito, nas palavras de Raimundo Simão de Melo (2013, p. 33), "o meio ambiente de trabalho deve ser sempre tomado como um bem difuso a ser tutelado".

2.4 Direito do Trabalhador ao Meio ambiente de Trabalho Equilibrado

Conforme visto acima, o artigo 225 da Constituição Federal de 1988 esclarece que "todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações".

Assim, deve-se compreender o meio ambiente de trabalho como direito a ser tutelado por meio do artigo 225 da Constituição Federal, em razão da previsão expressa dessa manifestação no artigo 200, inciso VIII, da Constituição, que preconiza que "ao Sistema Único de Saúde compete, além de outras atribuições (...) colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho" (BRASIL, 1988).

Julio Cesar de Sá Rocha (1997) expõe que com a promulgação da Constituição Federal de 1988 foi assegurado tratamento à matéria ambiental nunca antes visto em qualquer texto constitucional, dedicando um capítulo especifico ao meio ambiente (Capítulo VI, do Título VIII), além de diversas outras referências ao longo da Constituição. Ainda segundo o autor, no título da Ordem Social (Título VIII) da Constituição, o capítulo da Seguridade Social (Capítulo II, Seção II), que trata da saúde em seu artigo 200, inciso VIII (de forma expressa), e o capítulo do Meio Ambiente (Capítulo VI), e seu artigo 225 (de forma mediata), confirmam, inquestionavelmente, a categoria do meio ambiente de trabalho.

Sobre o assunto, João José Sady (2000, p. 19), inclusive, afirma que o conceito de meio ambiente de trabalho foi construído pela Constituição Federal a partir do caput, do seu artigo 196, que apregoa que a saúde é direito de todos e dever do Estado, e que, a partir desse momento, detalhando os aparatos colados a tal direito, refere no artigo 200 que o Sistema Único de Saúde deve colaborar com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Nesse sentido, Norma Sueli Padilha (2010) esclarece que o texto constitucional atribuiu duas tutelas ao meio ambiente de trabalho: uma mediata e outra imediata. A tutela imediata pode ser verificada na redação do artigo 200, inciso VIII, da Constituição Federal, que especificou, nominalmente, o meio ambiente de trabalho como uma das manifestações do meio ambiente humano – direito ao trabalho digno. Já a mediata pode ser encontrada no próprio caput do artigo 225, da Constituição Federal, uma vez que a expressão meio ambiente, ali referida, abrange todos os seus aspectos, inclusive, o do meio ambiente do trabalho - resguardando o direito a todos à sadia qualidade de vida.

Padilha (2010) ressalta ainda que é possível identificar a referência mediata ao tema por meio da previsão do direito à saúde, preconizado em vários de seus artigos, abancando que a saúde é direito de todos e dever do Estado, devendo esse direito ser garantido mediante políticas sociais e econômicas. Acerca do assunto, Adelson Silva dos Santos (2010, p. 23) esclarece:

> (...) a Carta Republicana de 1988, ao proceder a inovadora vinculação dos conceitos de meio ambiente e qualidade de vida. Estabeleceu dois objetos de tutela ambiental, qual seja, o imediato, que é a qualidade do meio ambiente, e outro mediato, que é a saúde, o bem-estar e a segurança da população, que se vêm sintetizando na expressão qualidade de vida.

Em relação aos aspectos da tutela constitucional do meio ambiente de trabalho, Celso Antonio Pacheco Fiorillo e Marcelo Abelha Rodrigues (1997, p. 54), aduzem que:

> (...) se faz presente de forma 'mediata' por conta do art. 225 da CF (...) e que a tutela 'imediata' se faz presente por conta dos artigos 176 e seguintes (...) somados ao art. 7º que possui dispositivos relativos à tutela da saúde no meio ambiente de trabalho especificadamente.

Considerando o posicionamento de Padilha (2010), Fiorillo e Rodrigues (1997), é possível concluir que o legislador constitucional entende que uma das interfaces do meio ambiente do trabalho é a saúde pública, uma vez que o trabalhador tem o direito fundamental à qualidade de vida em seu ambiente de trabalho.

Sob essa ótica, Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p. 142) esclarece que:

> O meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral (art. 200, VIII, da Constituição da República), de modo que é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente de trabalho. Nessa perspectiva, a Constituição de 1988 estabeleceu expressamente que a ordem econômica deve observar o princípio de defesa do meio ambiente (art. 170, VI).

Nesse contexto, Adelson Silva dos Santos (2010, p. 37) elucida que o artigo 200, da Constituição Federal 1988, esclarece bem "a estreita vinculação entre o meio ambiente e o direito à saúde, pois a proteção do primeiro aparece no rol de atribuições programáticas do campo do segundo", dispondo, assim, "que o meio ambiente do trabalho passou a constituir elemento de uma política social mais ampla, que não se limita as relações de trabalho, pois está relacionada ao direito à vida saudável".

A respeito da qualidade de vida e o direito à saúde, José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva (2008, p. 67) preceitua que:

> O direito à saúde como gênero, e o direito à saúde do trabalhador, como espécie, trata-se de um direito humano. Como tal é inalienável, imprescritível e irrenunciável. E é um direito natural de todos os trabalhadores, em todos os tempos e lugares, ainda que sua positivação tenha ocorrido tardiamente como se viu. Se a saúde do trabalhador é algo a ele inerente, imanente, em respeito à sua dignidade essencial e até mesmo para uma boa prestação de serviços ao empregador, trata-se de um direito natural, no sentido de intrínseco à sua conformação de sua personalidade e de seu desenvolvimento enquanto pessoa. É um direito imprescindível para o ser humano, fundamental ou não, ou seja, positivado nas Constituições de cada país, ou não, não havendo qualquer necessidade de outras adjetivações. De tal forma que assim se insere no continente maior dos direitos humanos, como conteúdo destes, vale dizer, como um dos valores

> fundamentais do sistema jurídico, sem o qual a dignidade da pessoa humana estará seriamente ameaçada.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) conceitua saúde como "o completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de afecções ou enfermidades", sendo que "o gozo do grau máximo de saúde que se possa alcançar é um dos direitos fundamentais de todo o ser humano, sem distinção de raça, religião, ideologia política ou condição econômica ou social". Além disso, a Organização ressalta, ainda, que "a saúde de todos os povos é uma condição fundamental para se alcançar a paz e a segurança, e depende da mais ampla cooperação das pessoas e dos Estados" e "os governos tem a responsabilidade pela saúde de seus povos, a qual só pode ser cumprida mediante a adoção de medidas sanitárias e sociais adequadas" (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 1946).

Conceito semelhante foi adotado no relatório final da 8ª Conferência Nacional de Saúde, realizado pela Comissão Nacional da Reforma Sanitária, (1986, p. 13), que descreveu saúde da seguinte forma:

> Em seu sentido mais abrangente, a saúde é a resultante das condições de alimentação, habitação, educação, renda, meio ambiente, trabalho, transporte, emprego, lazer, liberdade, acesso e posse da terra e acesso a serviços de saúde. É, assim, antes de tudo, o resultado das formas de organização social da produção, as quais podem gerar grande desigualdade nos níveis de vida.

Ainda, a Lei nº 8.080/90, conhecida como Lei Orgânica da Saúde, dispõe em seu artigo 3º que:

> A saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais; os níveis de saúde da população expressam a organização social e econômica do País (BRASIL, 1990).

No mais, a Convenção nº 155, da Organização Internacional do Trabalho, em vigor no país desde 1993, também fornece um conceito de saúde, ao dispor que o "termo 'saúde', com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho" (artigo 3º, alínea "e") (OIT, 1981).

De forma semelhante, a Convenção nº 161, da Organização Internacional do Trabalho, vigente desde 1991, que trata dos Serviços de Saúde do Trabalho, menciona em seu artigo 1º, alínea "a" que:

> Art. 1 — Para os fins da presente Convenção:
> a) a expressão 'Serviços de Saúde no Trabalho' designa um serviço investido de funções essencialmente preventivas e encarregado de aconselhar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa em apreço, sobre:
> I) os requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho;
> II) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental (OIT, 1985).

A Constituição Federal dispõe em seu artigo 7º, inciso XXII, que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança", o que garante que a saúde e a segurança do trabalhador são direitos constitucionalmente protegidos, de forma que a sua efetividade está ligada à promoção do princípio da dignidade humana e do valor social do trabalho (BRASIL, 1988).

Acerca do assunto, Fábio Ribeiro da Rocha (2016, pp. 45, 46) esclarece que:

> Assim, como o princípio da dignidade humana, o direito fundamental à saúde e segurança é inerente à própria condição humana e, por isso, de estatura elevadíssima, a determinar que os outros princípios sejam harmonizados com ele. O referido artigo 7º, XXII, da Constituição Federal (...) orienta a interpretação de todas as outras normas do ordenamento jurídico a respeito de saúde e segurança do trabalho, determina a compatibilização de diversos outros princípios existentes no texto constitucional e na legislação infraconstitucional, e exige a revisão de conceitos arraigados na cultura jurídica e no estudo técnico-cientifico de saúde e segurança do trabalho.

Assim, verifica-se que a proteção da saúde do trabalhador é um direito-dever de cunho social, visto com elevada importância pela Constituição Federal de 1988. Nesse sentido, quando o referido texto constitucional menciona a dignidade humana, o valor social do trabalho, o pleno emprego e a defesa do meio ambiente, está considerando que não basta qualquer trabalho, mas sim, deve-se defender a ideia do trabalho decente, adequado e seguro, como forma de preservar a saúde do trabalhador.

Sobre a garantia constitucional ao meio ambiente de trabalho equilibrado e seus desdobramentos, Maria de Nazaré Medeiros Rocha (2013, p. 55) dispõe:

> O legislador constitucional estabeleceu, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, a dignidade da pessoa humana, o direito a uma vida digna, vale dizer, a uma vida com qualidade. E para que o indivíduo tenha uma vida com qualidade ele deve ser saudável, isto é, deve

> ser preservada a sua saúde (em todos os aspectos: físico e mental), ao mesmo tempo em que houve a proclamação que todos têm direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado (todos os indivíduos indiscriminadamente, aí incluído o indivíduo trabalhador), sendo este um bem de uso comum do povo (bem de natureza difusa) , essencial à sadia qualidade de vida (bem imediato: o direito à saúde; bem mediato: o direito à vida com qualidade), com imposição ao Poder Público e à coletividade (princípio da cooperação) do dever de defendê-lo e de preservá-lo para as futuras e presentes gerações (aspecto transcendental de proteção deste tipo de direito, pois se reafirma ao longo do tempo futuro).

Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p. 143) afirma que "pode-se concluir que a manutenção do ambiente de trabalho saudável é direito do trabalhador e dever do empregador". Nesse sentido, o autor esclarece que o empregador possui a prerrogativa da livre-iniciativa, da escolha da atividade econômica e dos equipamentos de trabalho, mas, consequentemente, também deverá arcar com a sua obrigação de manter o meio ambiente de trabalho saudável para os seus trabalhadores.

Resta claro, portanto, que o direito do trabalhador ao meio ambiente de trabalho equilibrado vai além da garantia e acesso ao trabalho, também sendo necessária a preocupação do direito a um trabalho digno, que vise a preservação da saúde do trabalhador, com garantia de vida laboral digna, o que implica na proteção ao local de trabalho e seus reflexos.

Segundo Fábio Ribeiro da Rocha (2016), esse direito constitucionalmente garantindo ao obreiro, de proteção à saúde e segurança e manutenção de um ambiente de trabalho equilibrado, consiste em um direito fundamental de terceira dimensão, enquanto que ao empregador exige-se o dever de oferecer e manter um ambiente de trabalho seguro e saudável.

As particularidades do meio ambiente do trabalho equilibrado como direito fundamental, será tratada a seguir.

2.4.1 O meio ambiente do trabalho como direito fundamental

Ainda que já se tenha deixado clara a importância da proteção ao meio ambiente de trabalho no tópico anterior, é relevante também destacar a sua condição como direito fundamental do trabalhador. Nesse sentido, os direitos fundamentais são aqueles direitos dos cidadãos que recebem uma proteção constitucional. Sobre o assunto, Ingo Wolfgang Sarlet (2009, p. 77) esclarece que:

> Direitos fundamentais são, portanto, todas aquelas posições jurídicas concernentes às pessoas, que, do ponto de vista do direito constitucional positivo, foram, por seu conteúdo e importância (fundamentalidade em sentido material), integradas ao texto da Constituição e, portanto, retiradas da esfera de disponibilidade dos poderes constituídos (fundamentalidade formal), bem como as que, por seu conteúdo e significado, possam lhes ser equiparados, agregando-se à Constituição material, tendo, ou não, assento na Constituição formal.

Alinhado a esse entendimento, José Joaquim Gomes Canotilho (1993, p. 517) dispõe que "os direitos dos homens são direitos válidos para todos os povos e em todos os tempos (...), enquanto que os direitos fundamentais são direitos do homem jurídico-institucionalmente garantidos e limitados espaço-temporalmente".

Com base nos ensinamentos de Karel Vasak, em sua palestra Instituto Internacional de Direitos Humanos de Estrasburgo em 1979, André de Carvalho Ramos (2005) aponta que existem três dimensões dos direitos fundamentais. A primeira dimensão refere-se aos chamados direitos individuais, civis e políticos, que privilegiavam os direitos às liberdades. Nesse sentido, considera-se necessária a abstenção do Estado na conduta dos indivíduos. Refere-se, assim, a direitos negativos, cujo titular é o indivíduo.

A segunda dimensão destaca os direitos econômicos, sociais e culturais e tem como finalidade corrigir as distorções das desigualdades sociais e econômicas enfrentadas após o surgimento da Revolução Industrial. Não se tratava mais, portanto, da liberdade do Estado e, sim, da liberdade pelo Estado, ou seja, por seu intermédio. Observou-se a necessidade da intervenção do Estado no domínio sócioeconômico para fins de uma prestação positiva do Estado como o direito ao trabalho, à educação, à saúde, aos direitos trabalhistas e previdenciários. Assim, traduzem-se em direitos positivos, cujos titulares são os sujeitos coletivos.

A terceira dimensão diz respeito aos direitos de fraternidade ou solidariedade, que se revelam apropriados ao desenvolvimento, à paz, à comunicação, à preservação do meio ambiente e ao patrimônio comum da humanidade. Nesse sentido, esses direitos possuem basicamente uma titularidade coletiva, muitas vezes indefinida e indeterminável. Para Georgenor de Sousa Franco Filho (2001, p. 18) a terceira dimensão abarca os "direitos difusos, como o direito à paz e ao desenvolvimento, incluindo-se, neste particular, o direito ao meio ambiente sadio e à qualidade de vida".

Por sua vez, Ari Possidonio Beltran (2002, p. 198) os relaciona como direitos "dotados de altíssimo teor de humanismo e universalidade", de forma que tais direitos

emergiram “da reflexão sobre temas referentes ao desenvolvimento, o direito à paz, o direito ao meio ambiente, à comunicação e ao patrimônio da humanidade”.

Ainda, em relação a essa terceira dimensão, Sarlet (2009, p. 49) esclarece que os direitos da terceira dimensão “são denominados usualmente como direitos de solidariedade ou de fraternidade, de modo especial em face de sua implicação universal ou, no mínimo, transindividual, e por exigirem esforços e responsabilidades em escala até mesmo mundial para sua efetivação”. O referido autor ainda admite também a existência de uma quarta dimensão, ligada à direitos à democracia e à informação, bem como direito ao pluralismo. Contudo, a sua consagração ainda é aguardada nas esferas do direito internacional e das ordens constitucionais internas (SARLET, 2009).

No que se refere aos sujeitos envolvidos na relação jurídica dos direitos fundamentais, temos os titulares e os destinatários. Os titulares são os sujeitos do direito, ou seja, a quem o direito é garantido. Por outro lado, os destinatários são os sujeitos passivos dos direitos fundamentais, aqueles a quem incumbe respeitá-los e garanti-los.

Já em relação ao direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado, Ari Possidonio Beltran (2002) o classifica como talvez um dos mais importantes direitos de terceira dimensão, tendo em vista que constitui bem de uso comum do povo.

Nesse sentido, Fábio Ribeiro da Rocha (2016) afirma que a Constituição Federal albergou um direito fundamental de terceira dimensão, com eficácia horizontal, ao se referir o direito de todos ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, enquanto um bem jurídico diferenciado, de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida não só das presentes mas também das futuras gerações.

Ainda segundo o autor, considerando que o ambiente de trabalho seguro constitui direito fundamental dos trabalhadores, as normas a ele aplicáveis são dotadas de cogência absoluta e asseguram aos trabalhadores direitos indisponíveis, ante o caráter social que revestem e o interesse público que as aspira. Sobre o assunto, Rocha (2016, p. 51) aduz que:

> O interesse público está presente quando se trata de ambiente do trabalho, cujo alcance ultrapassa o interesse meramente individual de cada trabalhador envolvido, embora seja ele o destinatário imediato da aplicação da norma.

De igual forma, Adelson Silva dos Santos (2010, p. 81) esclarece que “o direito ao meio ambiente do trabalho saudável, essencial à sadia qualidade de vida do trabalhador, pode ser reconhecido como materialmente um direito fundamental”. Para o mesmo autor acima

mencionado, a Constituição Federal ao mencionar no seu artigo 225 que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, o traduz como um direito a ser feito sem distinção, imprescindível e correlato à vida, elevando-o, portanto, à qualidade de direito fundamental (SANTOS, 2010).

O autor Fábio Fernandes (2009, p. 42) também segue esse posicionamento ao esclarecer que "não há como negar que o meio ambiente saudável equilibrado é um dos direito fundamentais humanos, na medida em que é ligado de forma intrínseca com a dignidade da pessoa humana". Igualmente, Thaísa de Camargo e Sandro Melo (2013, p. 30) mencionam que "o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, sob todos os prismas analisados – como aspecto do meio ambiente geral ou como elemento essencial à vida, com qualidade e dignidade, do obreiro -, é um direito fundamental do trabalhador".

Assim, resta claro que o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado detém condição de direito fundamental do trabalhador. Nesse sentido, ao tratar dos direitos fundamentais, a Constituição Federal estabeleceu um rol aberto de fontes (artigo 5º, §2º) e a aplicação imediata desses direitos (artigo 5º, §1º) (BRASIL, 1988). Considerando a referida disposição constitucional, Ingo Wolfgang Salet (2009, p. 248) afirma que "todos os direitos e garantias fundamentais têm seus efeitos jurídicos maximizados pelo princípio da aplicabilidade imediata".

Uma parte na doutrina defende que não se deve estender a eficácia e a aplicabilidade imediata dos direitos fundamentais a todos os direitos que encontram-se inseridos nessa categoria, restando a alguns deles à eficácia limitada, que, por sua vez, necessita de uma norma infraconstitucional regulamentar (SARLET, 2009). Contudo, conforme preconiza Werner Keller (2011), acolhe-se o entendimento de que os direitos fundamentais enunciados na Constituição Federal de 1988 são autoaplicáveis, nos termos do §1º, do art. 5º, ou seja, de aplicação imediata, não sendo consideradas normas programáticas.

Assim, resta claro que os direitos fundamentais foram concebidos como direitos aplicáveis nas relações entre Estado e particulares. Este fenômeno é conhecido como a eficácia vertical dos direitos fundamentais. Nesse sentido, Gilmar Ferreira Mendes (2012, p. 116) esclarece:

> Os direitos fundamentais são concebidos, originariamente, como direitos subjetivos públicos, isto é, como direitos do cidadão em face do Estado. Se se considerar que os direitos fundamentais são prima facie direitos contra o Estado, então parece correto concluir que todos os Poderes e exercentes de funções públicas estão diretamente vinculados aos preceitos consagrados pelos direitos e garantias constitucionais.

Sobre o assunto, Werner Keller (2011, p. 30) preceitua que “entende-se por efeitos verticais aqueles que decorrem da relação envolvendo o Estado e seus cidadãos, ou seja, na visão da teoria clássica, os efeitos dos direitos fundamentais se davam na relação Estado-cidadãos”. Contudo, a eficácia vertical dos direitos fundamentais mostrou-se insuficiente para as relações da sociedade, tendo em vista que muitas vezes o violador dos direitos fundamentais não é o Estado, mas sim os particulares, especialmente aqueles dotados de poder econômico ou social (SABINO, 2010).

Acerca do tema, Keller (2011, p. 30) esclarece que:

> Muito embora haja atualmente aqueles que pensam que o campo de atuação dos direitos fundamentais seja restrito à relação entre Estado e cidadãos, há uma outra corrente doutrinária que entende que tal limitação não trará solução à problemática fática existente, na atualidade, uma vez que nem sempre o Estado tem se mostrado a maior ameaça aos particulares, porem outros particulares, especialmente aqueles detentores de poder econômico.

Neste particular, nasce-se a controvérsia da construção teórica dos efeitos horizontais dos direitos fundamentais. Nesse sentido, a eficácia horizontal, também chamada de eficácia dos direitos fundamentais entre terceiros ou de eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, decorre do reconhecimento de que as desigualdades não se situam apenas na relação Estado e particular, como também entre os próprios particulares, nas relações privadas.

Desse modo, Robert Alexy (2012, p. 543) esclarece que na Alemanha “atualmente a ideia de que normas de direitos fundamentais produzem efeitos na relação cidadão/cidadão e, nesse sentido, têm um efeito perante terceiros, ou efeito horizontal, é plenamente aceita”. Ainda sobre o assunto, o autor menciona que “a relação entre Estado/cidadão é uma relação entre um titular de direitos fundamentais e um não-titular. A relação cidadão/cidadão é, ao contrário, uma relação entre titulares de direitos fundamentais”.

De igual forma, Ingo Wolfgang Sarlet, Luiz Guilherme Marinoni e Daniel Mitidiero (2015, p. 371-372) afirmam que:

> Além dos órgãos estatais (na acepção ampla aqui utilizada), também os particulares, na condição de destinatários, estão sujeitos à força vinculante dos direitos fundamentais, temática habitualmente versada sob o rótulo da constitucionalização do direito privado, ou de modo mais preciso, da eficácia dos direitos fundamentais na esfera das relações privadas.

No mesmo sentido, João Felipe Moreira Lacerda Sabino (2010) corrobora a tese da vinculação das relações dos particulares aos direitos fundamentais. No entanto, para o autor será necessário analisar a sua incidência, já que, nesses casos, ambos os sujeitos são titulares de direitos fundamentais, ao contrário do que ocorre nas relações com o Estado. Assim, admitindo-se que os direitos fundamentais têm eficácia nas relações privadas, torna-se relevante verificar a forma pela qual esses direitos incidem nas referidas relações, considerando que não é possível automaticamente estender a aplicação do §2º, do artigo 5º, da Constituição Federal nessa modalidade de relação.

Segundo Ingo Wolfgang Sarlet, Luiz Guilherme Marinoni e Daniel Mitidiero (2015) a doutrina divide-se entre aqueles que defendem a tese da eficácia mediata (indireta) e os que sustentam uma vinculação imediata (direta), ressaltando-se a existência de posicionamentos que assumem uma corrente mais intermediária sobre o assunto.

A teoria da aplicação indireta ou mediata dos direitos fundamentais nas relações individuais afirma que existem limites em razão da autonomia privada e do princípio da liberdade. Ainda, defende que cabe ao legislador ou jurisprudência determinar seu âmbito de aplicação, ponderando quais devem incidir nas relações entre particulares. Por sua vez, a teoria da eficácia direta ou imediata propõe a aplicação direta nos direitos fundamentais nas relações privadas, ainda que sem qualquer intervenção do legislador, visto que são direitos subjetivos cidadãos oponíveis *erga omnes*, tanto em face do Estado como dos demais indivíduos (SABINO, 2010).

Reconhecendo a existência das duas mencionadas teorias de aplicabilidade, Sarlet, Marinoni e Mitidiero (2015, p. 372) esclarecem que:

> Sem adentrar especificadamente no mérito destas concepções e das variantes surgidas no seio da doutrina constitucional, é possível constatar (...) uma substancial convergência de opiniões no que diz com o fato de que também na esfera privada ocorrem situações de desigualdades geradas pelo exercício de um maior ou menor poder social, razão pela qual não podem ser toleradas discriminações ou agressões à liberdade individual que atentem contra o conteúdo em dignidade da pessoa humana dos direitos fundamentais, zelando-se, de qualquer modo, pelo equilibro entre estes valores e os princípios da autonomia privada e da liberdade negocial e geral, que por sua vez, não podem ser completamente destruídos.

Desse modo, no âmbito do direito do trabalho e, mais especificamente, no âmbito dos direitos dos trabalhadores LGBT, deve ser respeitado o direito fundamental ao meio ambiente equilibrado também nas relações entre particulares, utilizando como base norteadora a dignidade de pessoa humana. Isto porque, independente da forma de aplicação

do direito fundamental nas relações entre os particulares, seja ela mediata ou imediata, a aplicabilidade do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado nestas relações já se encontra confirmada e os empregadores terão que observar essa proteção jurídica no desenvolvimento de suas atividades e nas relações com os seus trabalhadores.

Assim, ainda que se adote a corrente da teoria da aplicação mediata, nas hipóteses de um conflito entre direitos fundamentais, será necessário realizar uma análise calcada nas circunstâncias específicas do caso concreto, uma vez que nas relações entre particulares os dois são titulares dos direitos (ANDRADE, 2006). Desta forma, nesses casos, caberá buscar uma solução norteada pela ponderação – quando aplicável –, almejando obter, assim, um equilíbrio e uma concordância prática, caracterizados pelo não sacrifício completo dos direitos fundamentais em pauta, bem como pela preservação, na medida do possível, do seu conteúdo essencial (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2015).

No âmbito dos trabalhadores LGBT, verifica-se que as noções aqui tratadas trazem efetivas contribuições para a análise das formas de promoção de um meio ambiente laboral equilibrado propostas a seguir.

A adoção de um conceito amplo de meio ambiente de trabalho, considerando todas as interações de ordem física, química, biológica e psicológica que incidem sobre o trabalhador, permite uma interpretação extensiva sobre quais direitos poderão ser tutelados na busca pela efetivação do direito ao meio ambiente laboral equilibrado.

Isto porque, ao contemplar as interações de ordem psicológica, é possível discutir-se questões ligadas ao reconhecimento da identidade LGBT no ambiente laboral e seus reflexos, bem como situações ligadas ao assédio, intimidação e discriminação.

Por sua vez, os estudos acerca da abrangência resultaram na conclusão de que tratar do meio ambiente de trabalho não se deve limitar ao espaço físico em que a atividade laboral está sendo desenvolvida, bem como que o direito ao meio ambiente equilibrado não é exclusivo de empregados celetistas.

Essa concepção permite que se analise os direitos LGBT no ambiente laboral sobre uma perspectiva muito mais ampla. De forma que, todos os trabalhadores LGBT serão contemplados pelo direito ao ambiente equilibrado e serão destinatários das ações patronais voltadas para a promoção destes direitos, não só aqueles inseridos no regime celetista de contratação.

Por fim, a garantia fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho equilibrado se traduz como um importante elemento na busca pela efetivação deste direito

para trabalhadores LGBT, que comumente são privados de direitos baseando-se na ausência de previsão normativa sobre o assunto. Ainda, com a aplicação da teoria da horizontalidade dos direitos fundamentais, torna-se possível a cobrança da garantia desse direito laboral no âmbito das relações entre particulares.

Realizada as devidas considerações sobre o meio ambiente de trabalho, seu conceito, abrangência e natureza jurídica, bem como a existência do direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho equilibrado, é importante abordar especificamente a relação entre este direito fundamental e o reconhecimento da identidade LGBT no ambiente laboral.

Isto porque, conforme se verá a seguir, não é possível dissociar o trabalho do homem, do mesmo modo que a elementos caracterizadores do seu ser e da sua personalidade não poderão ser destacados do desenvolvimento de sua atividade laboral. Assim, reconhecendo a orientação sexual e a identidade de gênero como traço identitário dos trabalhadores, faz-se necessário a abordagem da sua relação com o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado.

3 PROMOÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO PARA TRABALHADORES LGBT

3.1 Importância do Reconhecimento da Identidade LGBT para a Manutenção do Meio Ambiente de Trabalho Equilibrado

A lista de demandas do movimento LGBT não é exaustiva e opera em diferentes âmbitos da sociedade, como no Poder Legislativo, através da criação de projetos de leis específicos voltados à comunidade LGBT; do Poder Judiciário, por meio da judicialização de questões não alcançadas ainda pelo arcabouço normativo brasileiro, bem como por atos do Poder Executivo e pela articulação dos movimentos sociais, seja no âmbito público ou privado.

Fernanda Ferreira Canfield (2015) relata que ainda há muito para se caminhar pelo reconhecimento e respeito ao público LGBT, de forma que o movimento LGBT tem que realizar o devido enfrentamento às diferentes instituições e à sociedade em geral, em nível nacional, para contribuir para uma mudança de atitude social e para a garantia dos direitos fundamentais.

Por sua vez, Adilson José Moreira (2017) traz um conceito novo à tona, alegando que é necessário observar a noção de cidadania sexual como parâmetro importante para a interpretação de normas jurídicas, porque congrega uma série de elementos da nossa cultura democrática. Ainda, relata que a cidadania sexual promove uma função específica dos direitos fundamentais, qual seja, a luta contra práticas culturais e normas jurídicas que estabelecem traços dos grupos sociais dominantes como requisitos para o gozo de direitos fundamentais.

De forma mais direta e objetiva, Patrícia Gorisch (2014) acredita que o primeiro passo deverá ser no sentido da criminalização da homofobia, seguido pela aprovação de uma lei que garanta os direitos civis iguais à comunidade LGBT, sem interferências religião, e pela realização de um Tratado Internacional de Proteção aos Direitos Humanos LGBT, baseado no Relatório A/HRC/19/41, de 2011, realizado pelo Alto Comissariado de Direitos Humanos da ONU, que abrangeu diversas áreas da sociedade como saúde, educação, legislativo, judiciário, relação familiar e comunitária (ONU, 2011).

Para Marianna Chaves (2015), a princípio, deverá se assegurar o exercício da plena igualdade no direito civil ao casamento por meio de legislação específica, para que, enfim,

possa se aprofundar nas outras questões que permeiam essa garantia, como o direito à parentalidade por parte dos casais homossexuais, que se traduz no direito à reprodução, direito à adoção de crianças e adolescentes e direito a obter a guarda do seu filho, sem que a homossexualidade constitua, aprioristicamente, um óbice inafastável.

Em um sentido mais amplo, Daniel Carvalho Cardinali (2018) enumera três grandes frentes das demandas do movimento LGBT, quais sejam: o casamento igualitário, a criminalização da homofobia e demandas específicas para as pessoas trans, ligadas à possibilidade de alteração do registro civil (nome e sexo), direito a transformações corporais assistidas pelo Sistema Único de Saúde (terapia hormonal, cirurgia de transgenitalização), e a luta contra a despatologização da transexualidade.

Por sua vez, Maria Berenice Dias (2016) lista várias ações, em diversos campos do direito, como estratégicas para a proteção dos direitos LGBT. Para a autora, o desafio foi concretizado na elaboração do Anteprojeto do Estatuto da Diversidade Sexual, pela Ordem dos Advogados do Brasil – OAB e as Comissões de Direito Homoafetivo do Instituto Brasileiro de Direito de Família – IBDFAM, que aborda questões ligadas ao direito livre à orientação sexual e identidade de gênero, à igualdade e à não discriminação, bem como à sua tipificação criminal, à convivência familiar, à filiação, guarda e à adoção, à saúde, à educação, à moradia, aos direitos previdenciários e de acesso à justiça e à segurança, aos meios de comunicação, às relações de consumo, às políticas públicas e, enfim, ao direito ao trabalho.

Conforme exposto acima, não há um consenso sobre o primeiro passo a ser seguido para o desenvolvimento dos direitos humanos da comunidade LGBT. Diferentes frentes devem ser tomadas para garantir a igualdade e a dignidade da pessoa humana, sem que a sua orientação sexual ou identidade de gênero seja um fator limitante no acesso a esses direitos. No entanto, é consenso entre os mencionados autores sobre a urgência na tomada de medidas que impeçam a perpetuação da violação dos direitos da comunidade LGBT.

Desse modo, é importante ter em mente que apesar de atualmente estar disposto na Declaração Universal de Direitos Humanos que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos e consolidado na Constituição Federal de 1988 a vedação à discriminação, a garantia dos direitos de pessoas LGBT ainda não se traduz de uma forma tão expressa. No âmbito do direito do trabalho, ainda há muito a ser feito, considerando a inexpressiva legislação sobre os direitos LGBT sob essa perspectiva, principalmente quando se trata da relação entre particulares.

O que se propõe a seguir, portanto, é uma análise da relevância do reconhecimento da identidade LGBT no âmbito laboral para a promoção do direito fundamental do trabalhador a um meio ambiente de trabalho equilibrado, bem como a existência de ações específicas a serem tomadas pelos empregadores e sindicatos para este fim.

Primeiramente, o estudo perpassa pela compreensão da importância do trabalho, do conteúdo essencial do direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente laboral equilibrado e da orientação sexual e identidade de gênero como traço indenitário do trabalhador.

Nesse sentido, o trabalho constitui um importante elemento na vida humana, tendo a Constituição Federal de 1988 também o elevado à condição de direito fundamental. Sob o assunto, Zélia Maria Cardoso Montal (2010, p. 173) preceitua que "a reflexão acerca do valor do trabalho humano e da dignidade da pessoa humana é fundamental (obrigatória) especialmente na abordagem de temas sensíveis como a inclusão social de minorias socialmente vulneráveis e sistematicamente excluídas".

Além disso, a autora relata que é necessário observar uma dimensão mais ampla do trabalho, considerando-o como instrumento necessário para que o homem viva com dignidade, para que se sinta um ser humano completo. Portanto, não se deve compreender o trabalho somente pelo seu viés patrimonial, mas pelo seu valor essencial na proteção, promoção autoafirmação e participação do indivíduo em sociedade (Montal, 2010).

Neste mesmo contexto, para Karl Marx (2004), o trabalho é categoria fundante e definidora do ser social, sendo assim condição de produção e reprodução da vida na sociedade, independentemente da forma desta. Desta feita, configura categoria central na vida dos homens, sendo mesmo sua razão de ser da forma como se apresenta.

Dalmo de Abreu Dallari (1998, p. 40) preceitua que "o trabalho permite à pessoa humana desenvolver sua capacidade física e intelectual, conviver de modo positivo com outros seres humanos e realizar-se integralmente como pessoa". Por esse motivo, então, que o trabalho deve ser visto como um direito de todo o ser humano.

Sobre isso, Carlos Henrique Bezerra Leite (2016), relata que o direito ao trabalho, além de ser um direito humano, também é um direito fundamental, mormente no sistema jurídico brasileiro, porquanto positivado na Constituição Federal, sendo, portanto, tutelado pelo direito constitucional, ora com princípio (e valor) fundamental do Estado Democrático de Direito (artigo 1º, inciso II, III, e IV da CF/88); ora como direito social (artigo 6º da CF/88); ora como valor fundante da ordem econômica, que tem por finalidade assegurar a

todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado, dentre outros, o princípio da busca do pleno emprego (artigo 170, inciso VIII da CF/88) (BRASIL, 1988).

É preciso destacar que não é qualquer trabalho que satisfaz o conceito com de direito humano e fundamental, mas apenas aquele trabalho que possa dignificar a pessoa humana. Conforme preceitua Gabriela Delgado (2006), é importante que se assegure o direito ao trabalho digno como valor fundante de um ordenamento jurídico, político, econômico e social.

Desta forma, resta claro que, quando o Constituinte reconhece o trabalho como um direito social no artigo 6º, está fazendo menção ao direito de ter um trabalho ou à possibilidade de trabalhar dignamente. E com este artigo, aliado a leitura do artigo 1º, inciso III da Constituição Federal, que trata da dignidade da pessoa humana, e do caput artigo 5º, que determina que todos são iguais perante a lei, depreende-se que o trabalho digno é um direito que deve ser assegurado a todos os brasileiros (BRASIL, 1988).

Assim, seja enquanto direito fundamental da pessoa humana ou enquanto elemento essencial na vida do indivíduo, o trabalho exerce um papel destacado na sociedade. De forma que, a garantia ao trabalho deve ser assegurada a todos os trabalhadores, inclusive aos trabalhadores aos trabalhadores LGBT.

Este direito deve ser traduzido como o direito a um trabalho digno em que o trabalhador tenha os seus direitos respeitados. Nesse sentido, a dignidade do trabalho vai além de receber um salário adequado ou ter condições mínimas de segurança. Também deve-se observar as demais questões atinentes a proteção da dignidade da pessoa do trabalhador.

Realizada as necessárias considerações acerca da importância do trabalho e do direito do trabalhador ao trabalho digno, cabe destacar outro relevante direito fundamental do trabalhador. Nesse sentido, é dever do empregador e um direito fundamental do trabalhador a promoção de um meio ambiente de trabalho equilibrado.

A dignidade da pessoa humana também possui um papel importante na análise deste direito fundamental em particular. Conforme visto anteriormente, ao tratar dos direitos fundamentais, Sarlet, Marinoni e Mitidiero (2015) admitem a existência de um conteúdo essencial que deverá ser preservado quando da existência de eventuais conflitos entre os direitos fundamentais.

Virgílio Afonso da Silva (2017), ao tratar deste tema, admite a existência de duas teorias que tem o poder de alterar a concepção e a aplicabilidade dos direitos fundamentais: a teoria do conteúdo essencial absoluto e a teoria do conteúdo essencial relativo.

A primeira, que tem como principal representante Jorge Miranda (2000), afirma que o conteúdo essencial de um determinado direito deve ser compreendido como um limite absoluto correspondente à finalidade ou ao valor que justifica o direito, a fim de ser eficaz na contenção de eventuais abusos de poder do Estado.

No que se tange tal conceito com o valor dignidade da pessoa humana e as teorias absolutas, pode-se sustentar que todos os direitos – inclusive os sociais, tal como o direito ao trabalho – possuem em sua concepção uma dimensão ligada à providência de condições mínimas para o ser humano.

Acompanhando esta teoria, Daniel Sarmento (2000, p. 111) relata que "existe um conteúdo mínimo destes direitos, que não pode ser amputado, seja pelo legislador, seja pelo aplicador do direito. Assim, o núcleo essencial traduz o "limite dos limites" ao demarcar o reduto inexpugnável, protegido de qualquer espécie de restrição".

Especificadamente no âmbito do direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado, Adelson Silva dos Santos (2010) esclarece que o conteúdo essencial não é apenas um limite formal dos limites, mas abrange previsão de condutas inalienáveis, discernidas pela interpretação da Constituição Federal de 1998.

Nesse sentido, o autor esclarece que:

> O limite dos limites ao legislador, na sua atividade de regulamentar a Constituição, e do aplicador do direito, é considerar que um direito fundamental, como o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado, está na essência do reconhecimento da dignidade da pessoa humana que encontra expressão inicial na proteção ao direito à vida. Considerar igualmente, que esse pressuposto básico implica reconhecer a prerrogativa de cada cidadão de lutar por tal direito, bem como ser dever especial do Estado tutelá-lo. Esse é o formato, a baliza na qual se moverão o legislador e o aplicador do direito (SANTOS, 2010, p. 108).

Assim, em sua obra, Santos adotou a teoria absoluta e propôs como conteúdo essencial do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado a proteção da dignidade da pessoa humana do trabalhador, reconhecendo, assim, a referida proteção como elemento indispensável para a garantia de equilíbrio ambiental (SANTOS, 2010).

Todavia, Virgílio Afonso da Silva (2017), ao dispor teoria do conteúdo essencial absoluto e utilização da dignidade da pessoa humana enquanto núcleo limitador imutável, alerta para a banalização da dignidade ao relatar o problema da hipertrofia de tal valor devido a sua grande utilização no discurso jurídico, o que pode levar a um esvaziamento de significado.

Assim, nasce-se a na teoria relativa do conteúdo essencial dos direitos fundamentais, que define que não há contornos fixos e definíveis a priori para cada direito fundamental. A teoria afirma que o conteúdo essencial de direito não é sempre o mesmo, podendo variar de situação para situação, a depender dos direitos envolvidos em cada caso concreto. Este raciocínio converge com a questão da restrição de direitos fundamentais na teoria de Alexy, aqui um direito poderá, em um determinado caso, ser completamente restringido em favor de outro e permanecer válido no sistema. Segundo essa versão, a garantia do conteúdo essencial dos direitos fundamentais nada mais é do que a consequência da aplicabilidade da regra da proporcionalidade nos casos de restrições a esses direitos (SILVA, 2017).

Porém, Alexy sustenta que há um valor tratado de forma diferente, qual seja precisamente o da dignidade da pessoa humana. Ele, ainda na teoria relativista, possui um status diferenciado, no qual sua característica é de duplicidade. A dignidade passa a ter duas partes: parte regra – essa representando o conteúdo duro e de aplicabilidade tudo ou nada, vigente no ordenamento jurídico brasileiro; e parte princípio da norma que garante a dignidade, por sua vez, teria a mesma estrutura de todo e qualquer princípio e seria, portanto, relativizável quando houvesse fundamentos suficientes para tanto (ALEXY, 2012).

O aspecto “regra” da dignidade da pessoa humana é o defendido aqui como conteúdo essencial, isto sendo uma barreira intransponível do direito que muitos consideram como o direito que fundamenta todos os outros.

Diante do exposto, ainda que se opte pela teoria do conteúdo essencial relativo, qual seja o que não haverá um núcleo duro pré-estipulado vinculado aos direitos fundamentais, quando se trata da dignidade da pessoa humana, o seu aspecto como regra, não permite que este seja ultrapassado nas relações privadas. Assim, admitindo-se o status notável da dignidade da pessoa humana, seja como parte do conteúdo essencial conforme a teoria absoluta ou como regra nos termos da teoria relativa, é certo que é possível relacioná-la diretamente com o meio ambiente de trabalho e o reconhecimento e respeito da identidade de gênero e orientação sexual do trabalhador LGBT.

Isto porque, não há como se falar em proteção à dignidade da pessoa do trabalhador no âmbito laboral sem incluir o reconhecimento e respeito de características intrínsecas do ser, como a sua orientação sexual e sua identidade de gênero.

Sobre o assunto, Mauricio Godinho Delgado (2013) conceitua que a dignidade da pessoa humana traduz a ideia de que o valor central da sociedade é a pessoa humana, em sua

singeleza, independentemente de seu status econômico ou social. Esta disposição defende a centralidade da ordem da juspolítica e social em torno do indivíduo.

Por sua vez, Ingo Wolgang Sarlet (2009, p. 32) conceitua a dignidade da pessoa humana como sendo uma:

> (...) qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existentes mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

O entendimento da dignidade da pessoa humana enquanto elemento essencial na garantia ao meio ambiente de trabalho equilibrado está em harmonia com o papel destacado dado à dignidade pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Nesse sentido, reconhece-se o avanço jurídico da sociedade em centralizar à dignidade da pessoa humana como núcleo do sistema constitucional democrático. Um dos documentos pioneiros no assunto foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Assembleia Geral da ONU, em 1948, que confirma que "a dignidade é inerente a todos os membros da família humana", além de reconhece-la "como base da liberdade, da justiça e da paz" (ONU, 1948). De igual forma, o artigo primeiro da Declaração preceitua que "todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos, são dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espirito de fraternidade".

Ainda, é possível verificar que a Declaração vincula a dignidade da pessoa humana ao trabalho, uma vez que preceitua em seu artigo XXIII, 3, que "todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social" (ONU, 1948).

A Constituição de 1988 foi inovadora e alçou o princípio da dignidade da pessoa humana, na qualidade de princípio próprio, ao núcleo do sistema constitucional do país e ao núcleo de seu próprio sistema jurídico, político e social. Verifica-se, portanto, a elevação da dignidade não somente em princípio, e sim em princípio fundamental de todo o sistema jurídico (DELGADO, 2013).

Nesse sentido, a Constituição estabelece em artigo 1º, no Título I, ao tratar dos princípios fundamentais, que a "República Federativa do Brasil formada pela união

indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direitos e tem como fundamentos: (...) III – a dignidade da pessoa humana (BRASIL, 1988).

Ainda, no Título VII, que trata da Ordem Econômica e Financeira, o artigo 170 também reporta a dignidade do indivíduo ao dispor que "a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e da livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social (...)". Por fim, no artigo 193, a Constituição firma uma das dimensões essenciais da dignidade humana, a sua dimensão social, ao preceituar que "a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais" (BRASIL, 1988).

É possível verificar que a Constituição garantiu, portanto, amplitude do conceito, de modo a superar a visão estritamente individualista em favor de uma dimensão social, comunitária e fraterna de afirmação da dignidade humana. Dessa forma, a dignidade humana pode ser violada caso lhe sejam privados os mínimos instrumentos necessários para a sua afirmação e convívio em sociedade.

Ainda sob esse aspecto, Mauricio Godinho Delgado (2013, p. 41) ressalta que:

> (...) a dignidade do ser humano fica lesada caso este se encontre privado de instrumentos de mínima afirmação social. Enquanto ser social, a pessoa humana tem assegurada por esse princípio iluminador e normativo não apenas a intangibilidade de valores individuais básicos, como também um mínimo de possibilidade de afirmação no plano comunitário circundante. Além de suas diversas outras relevantes dimensões, o princípio da dignidade do ser humano repele, conforme exposto por Flórez-Valdéz, "a negação dos meios fundamentais para seu desenvolvimento como pessoa ou a imposição de condições infra-humanas de vida".

No âmbito das relações de trabalho, verifica-se que a dignidade da pessoa humana pode ser aplicada para garantir que o empregador assegure aos seus trabalhadores condições de existência digna que resultem em uma sadia qualidade de vida no ambiente laboral. Essas condições perpassam desde a observância da identidade do trabalhador enquanto ser humano – e não mercadoria –, até a promoção de todos os direitos sociais inerentes às relações de trabalho, de modo que não é possível desagregar ou expurgar a pessoa do trabalhador de suas características enquanto pessoa humana.

É notório que o indivíduo passa a maior parte da sua vida útil no trabalho, e, portanto, frequentemente, o trabalho determina o seu estilo de vida, influencia nas condições de saúde, interfere na aparência e na apresentação pessoal e até, muitas vezes, determina a forma da

morte. Portanto, contemporaneamente, da mesma forma que não há como dissociar a pessoa do trabalhador de suas características pessoais, não há como dissociar o trabalho do homem (OLIVEIRA, 2011).

Ora, se o trabalho é o ambiente onde a maioria das relações sociais ocorrem, e se esse mesmo ambiente não garantir o pleno reconhecimento da identidade do ser humano, resta claro as ações desenvolvidas nesse espaço serão nefastas, com constantes constrangimentos que influenciarão negativamente na dimensão psicológica do trabalhador.

Por essa razão, com o objetivo de garantir os direitos dos trabalhadores LGBT, é necessário realizar uma abordagem social sobre o tema. Essa abordagem funda-se no direito à autodeterminação da pessoa de afirmar livremente e sem coação à sua identidade como consequência dos direitos fundamentais à liberdade, à privacidade, à igualdade e, sobretudo, à dignidade da pessoa humana (HOGEMANN, 2014).

Dito isso, verifica-se que o reconhecimento da identidade de gênero e orientação sexual dos trabalhadores, bem como a atenção às especificidades que os trabalhadores LGBT demandam, são essenciais para a manutenção de um ambiente de trabalho sadio, sob a ótica da proteção à dignidade da pessoa humana. Isto porque o reconhecimento da identidade LGBT representa um investimento na construção de uma cidadania LGBT na luta contra a LGBTfobia, presente em todos os âmbitos da sociedade.

Esse reconhecimento, portanto, apresenta-se como uma forma de assegurar o exercício dos direitos sociais de uma parcela marginalizada, que tem a sua orientação sexual e identidade de gênero ignoradas ou utilizadas como um impedimento para a concretização de direitos. A negação da identidade de um trabalhador traduz em uma severa violação dos seus direitos, tendo em vista que não se pode falar em garantia da dignidade da pessoa humana sem que as suas características intrínsecas sejam reconhecidas e respeitadas no ambiente laboral.

Nesse sentido, Adelson Silva dos Santos (2010, p. 117) esclarece que:

> O trabalhador não é uma coisa, mero fator de produção que aliena a sua força de trabalho ao capital, deve ser respeitado enquanto indivíduo, sujeito de direito à integridade física e mental no habitat laboral com extensão a todo âmbito em que vive. Ignorar a dignidade da pessoa humana do trabalhador é incorrer em afronta a constituição.

Pelo exposto, verifica-se que o respeito à dignidade da pessoa humana se traduz como um elemento primordial para a manutenção do meio ambiente de trabalho equilibrado. Dessa

forma, se verifica essencial o reconhecimento e respeito das características intrínsecas ao ser do trabalhador no ambiente laboral, inclusive a sua orientação sexual e sua identidade de gênero.

É necessário refutar o ideário de que o binarismo estipulado ao nascimento é a única forma que deve ser aceita pela sociedade. Os próprios termos homossexualidade, bissexualidade, transexualidade e transvestilidade, ao contrário de suas versões como sufixo "ismo", foram criados como uma forma de desmistificar a patologia e afirmar a existência de uma população, que possui os mesmos direitos de que pessoas heterossexuais e cisgêneras.

A esse respeito, Maria Berenice Dias (2001, p. 22) pondera que:

> O conceito de normal versus anormal decorre da sacralização da família, formação social historicamente associada a casamento e filhos, supondo sempre uma relação heterossexual. Essa, como toda visão maniqueísta, é extremamente limitante. [...] Não só, mas principalmente nessa sede, o comportamento sexual divergente da ordem da heterossexualidade é situado fora dos estereótipos, restando rotulado de "anormal", ou seja, fora da normalidade. O que não se encaixa nos padrões é rejeitado pelo simples fato de ser diferente.

Assim, é essencial se afastar do padrão da heteronormatividade e se aliar a uma noção de que as pessoas têm o direito de se identificar com um gênero diferente daquele designado ao nascimento e de ter uma orientação sexual não heterossexual, de modo que sejam resguardadas pelo princípio da dignidade da pessoa humana, que os protege de condutas que visam os excluir da sociedade.

Maria Berenice Dias (2016), ao discorrer sobre as demandas LGBT no ambiente de trabalho, relata que deverá ser garantido o acesso ao mercado de trabalho a todos, sendo vedado inibir o ingresso, proibir a admissão ou a promoção no serviço público ou privado, em função da orientação sexual ou identidade de gênero do empregado ou servidor. A autora ressalta também a importância do reconhecimento e respeito da orientação sexual e identidade de gênero dos trabalhadores, ratificando que que nenhuma ação no ambiente laboral deverá ser feita com cunho discriminatório, seja na admissão, manutenção ou encerramento da relação laboral (DIAS, 2016).

Para isto, propõem-se a realização de algumas ações direcionadas especificamente ao reconhecimento da identidade LGBT e, portanto, à promoção de um ambiente equilibrado a estes trabalhadores. Não é possível ignorar que as características ligadas às minorias de sexualidade e de identidade de gênero demandam um tratamento atento dos empregadores,

tendo em vista que a perpetuação de condutas e tratamentos predominantemente heteronormativo, levando em consideração apenas as demandas inseridas nesse padrão, não atende o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado para a comunidade LGBT.

É certo que os trabalhadores LGBT vão ter as mesmas demandas de trabalhadores heterossexuais e cisgêneros no que tange ao desenvolvimento do seu trabalho, como o respeito a legislação trabalhista e redução dos riscos inerentes ao trabalho. Contudo, o que busca-se tratar adiante são as demandas diferenciadas, específicas da sua característica de minoria de sexualidade e identidade de gênero.

Ao reconhecer e respeitar essas características humanas o empregador poderá atuar ativamente na promoção de um ambiente de trabalho sadio, de forma que os trabalhadores ali envolvidos não temam a demissão, o assédio, a intimidação ou a discriminação por pertencerem a comunidade LGBT.

Ignorar ou buscar restringir a identidade de gênero ou a orientação sexual dos seus trabalhadores, bem como negar-lhes a garantia dos mesmos direitos conferidos a trabalhadores heterossexuais e cisgêneros, constitui uma clara violação da dignidade de pessoa humana, que, por sua vez, traduz na perpetuação de um ambiente de trabalho desequilibrado.

Visando evidenciar as atitudes que estão ao alcance, a seguir encontram-se listadas algumas ações que os empregadores e Sindicatos podem tomar para que a identidade LGBT seja reconhecida e protegida no local de trabalho, com o intuito de promover um meio ambiente laboral equilibrado. Ainda que não se possa considerar todas medidas como de cunho obrigatório, a depender da situação, algumas se traduzem como essenciais para efetivação de um meio ambiente de trabalho equilibrado. A relevância e o caráter fundamental serão abordados especificamente quando da exposição de cada ação.

3.2 Ações dos Empregadores no Ambiente de Trabalho

Em março de 2013, em função da crescente preocupação com os direitos da comunidade LGBT no âmbito do trabalho, a Txai Consultoria e Educação, uma empresa que atua na área de sustentabilidade, responsabilidade social empresarial e direitos humanos, sobretudo com o tema da valorização da diversidade, iniciou um diálogo, em parceria com o Instituto Ethos, com 36 grandes empresas e 74 profissionais sobre temas relacionados à

vida das empresas na busca por aplicação prática dos direitos das pessoas LGBT (INSTITUTO ETHOS, 2013).

Como resultado, nasceu o Fórum de Empresas e Direitos LGBT, um espaço de diálogo, de compartilhamento de boas práticas e de ampliação do movimento de afirmação dos direitos humanos das pessoas LGBT na gestão empresarial. No âmbito da organização, foi inaugurado um diálogo permanente entre empresas para a colaboração em torno de desafios comuns, a qualificação das ações e a interação cada vez mais efetiva com as organizações governamentais e não governamentais que representam ou atuam com a questão LGBT (INSTITUTO ETHOS, 2013).

Em razão da sede do Fórum ser localizada em São Paulo, a organização conta com a participação da Coordenação de Políticas para LGBT, da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania de São Paulo, favorecendo o contato com uma organização estatal e o entendimento sobre as políticas públicas nessa área.

Atualmente, o Fórum já está na sua 14ª Reunião e, em 2018, teve como tema “05 anos de Fórum, Empregabilidade de Travestis, Mulheres e Homens Trans”. Ao longo da trajetória da organização já foram abordados diversos temas pertinentes aos direitos da comunidade LGBT como: Como as empresas se relacionam com os direitos LGBT (1ª Reunião em 26/03/2013); Religião e direitos LGBT (3ª Reunião em 28/08/2013); Empregabilidade de travestis e transexuais (6ª Reunião em 03/06/2014); O que podemos fazer mais e melhor (11ª Reunião em 25/11/2015), e Direitos humanos, responsabilidade social e sustentabilidade no meio empresarial (12ª Reunião em 25/06/2016) (FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+, 2018).

Com o intuito de cumprir o seu objetivo de articular e disseminar conhecimentos sobre práticas empresariais de gestão da diversidade sexual, com foco nos direitos LGBT e no combate à homofobia, o Fórum elaborou um documento listando os 10 compromissos da empresa com a promoção dos direitos LGBT. A listagem buscou criar uma agenda de ações práticas, que expressassem as demandas legítimas da sociedade, a normativa internacional de direitos humanos, as expectativas do movimento de responsabilidade social empresarial e os diálogos em torno das práticas já presentes em algumas empresas no Brasil.

Os 10 Compromissos oferecem parâmetros e, junto com os indicativos de ação e indicadores de profundidade, permitem à empresa realizar um diagnóstico da situação e seu plano de ação para manter, incrementar ou criar suas práticas de promoção dos direitos LGBT. Eles estão baseados nas demandas expressas nos documentos internacionais

produzidos no âmbito do movimento LGBT, da ONU e do Governo Federal, sobretudo no Programa Brasil sem Homofobia e nas conferências nacionais, que contaram com ampla participação da sociedade civil organizada (INSTITUTO ETHOS, 2013).

É possível aderir formalmente à agenda expressa dos 10 compromissos por meio de uma Carta de Adesão. Atualmente, mais de 50 empresas multinacionais e brasileiras, de diversos segmentos, são signatárias do documento, como, por exemplo, a Atento, Ambev, Avon, Bayer, Carrefour, Citi, Coca-Cola Brasil, Dell, Facebook, Google, Itaú, L´oréal, Microsoft, Monsanto, Pfizer, Shell, Sodexo, Uber e Vivo (FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+, 2018).

Ainda, além das empresas, diversos escritórios brasileiros de advocacia também aderiram ao Fórum e aos compromissos, como o Mattos Filho, Lefosse Advogados, Demarest Advogados, Veirano Advogados e Trench Rossi Watanabe, bem como três das quatro maiores empresas contábeis especializadas em auditoria e consultoria do mundo, a PricewaterhouseCoopers, a Ernest & Young e a KPMG (FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+, 2018).

Apesar de ser possível realizar uma aderência formal aos compromissos, entende-se que o documento também serve como direcionamento para aqueles que buscam compreender melhor as demandas do público trabalhador LGBT e quais são os reflexos no ambiente de trabalho. Por isso, os 10 compromissos são abertos ao público, de forma que incentiva-se que eles sejam observados e cumpridos, por empregadores de uma maneira geral, ainda que de forma gradual e mesmo sem uma adesão expressa e formal ao documento por meio do Fórum de Empresas e Direito LGBT.

Nesse sentido, os 10 compromissos são:

a) Comprometer-se – presidência e executivos – com o respeito e a promoção dos direitos LGBT;
b) Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBT
c) Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBT;
d) Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBT;
e) Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBT;
f) Promover o respeito aos direitos LGBT na comunicação e marketing;
g) Promover o respeito aos direitos LGBT no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes;
h) Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBT;

i) Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBT na cadeia de valor;
j) Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBT na comunidade.

Conforme mencionado anteriormente, para a definição dos compromissos foram utilizados como base diversos planos governamentais do país, bem como documentos internacionais, a exemplo do Programa Brasil Sem Homofobia: Programa de Combate à Violência e à Discriminação contra GLTB e de Promoção da Cidadania Homossexual, de 2004, e Conferências Nacionais de Políticas Públicas e Direitos Humanos LGBT de 2008 e 2011 do Governo Federal), nos Relatórios Sobre Violência Homofóbica no Brasil: anos de 2011 e 2012, na Convenção 111 da OIT, que trata da Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação e na Recomendação nº 200 da OIT, que dispõe sobre HIV/AIDS e o Mundo do Trabalho.

O documento teve uma repercussão positiva e foi reproduzido em outros espaços com o intuito de garantir o fortalecimento de práticas empresariais cada vez mais consistentes e alinhadas com a sociedade e o movimento internacional de direitos humanos LGBT. Assim, a Organização Internacional do Trabalho, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e o Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/AIDS (UNAIDS) e demais parceiros, listaram os 10 compromissos elaborados pelo Fórum de Empresas e Direito LGBT na sua publicação do projeto “Promoção dos Direitos Humanos de Pessoas LGBT no Mundo do Trabalho: Construindo a igualdade de oportunidade no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia” (ORGANIZAÇAO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2015).

Apesar de ter sido desenvolvida no Brasil e no Chile, através das agências locais da Organização do Trabalho e das Nações Unidas, a publicação foi traduzida e está disponível em inglês e em espanhol, além de ter servido como referência para a elaboração de outros documentos internacionais sobre o tema, como o *Working Paper No. 5/2016 Addressing Occupational Violence: An overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*, publicado pela Organização Internacional do Trabalho (LIPPEL, 2016).

Além disso, em 2017, a Organização Internacional do Trabalho (2017), em parceria com o Fórum de Empresas e Direito LGBT e com o apoio das organizações ONU Mulheres, Unicef Brasil, UNAIDS, UN Global Compact, Instituto Ethos, Fundo de População das Nações Unidas – UNFPA, Out&Equal Workplace Advocates, também produziram

campanhas em vídeo para a disseminação dos 10 compromissos, em homenagem ao mês do Orgulho LGBT.

Igualmente, a listagem também integrou o documento "O Compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT – Orientações para o Mundo Empresarial em Ações Voltadas a Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais", publicado pelo Instituto Ethos, no âmbito do Grupo de Empresas e Direitos Humanos, com apoio da Embaixada do Reino dos Países Baixos (INSTITUTO ETHOS, 2013).

Ademais, recentemente, foi lançada a proposta para a elaboração do Guia Temático LGBTI+, pelo Instituto Ethos. A iniciativa tem como objetivos aprimorar a gestão das empresas, além de influenciar o meio empresarial e a sociedade para a adoção de práticas em respeito aos direitos humanos LGBTI, por meio dos 10 compromissos elaborados pelo Fórum (FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+, 2018).

Assim, resta claro que os 10 compromissos representam sugestões para os empregadores em geral e um guia para o desenvolvimento do plano de ação para aqueles que aderiram formalmente ao Fórum e a sua agenda por meio da Carta de Adesão da organização. Cumpre ressaltar, ainda, que os compromissos se desdobram em diversos indicativos de ação para facilitar a sua aplicação prática de gestão empresarial, de forma que podem servir como metas ou como um cronograma dentro de um plano de ação geral ou específico de cada compromisso (FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+, 2018).

Nesse sentido, o 1º compromisso, ligado ao comprometimento da presidência e executivos com o respeito e a promoção dos direitos LGBT, estabelece que é necessário: (i) tratar do tema em falas, documentos e políticas da empresa; (ii) não compactuar com a discriminação; (iii) orientar decisões com base na identidade organizacional; (iv) rejeitar a homolesbotransfobia nos negócios e atividades com *stakeholders*; (v) tornar públicos seus compromissos e práticas; e (vi) articular-se com outras organizações.

Por sua vez, o 2º compromisso, que trata da promoção da igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBT, dispõe que cabe às empresas: (i) ter políticas e práticas de não discriminação no recrutamento e seleção para pessoas LGBT; (ii) ter metas para inclusão de travestis e transexuais; (iii) revisar ferramentas e procedimentos de recrutamento e seleção; (iv) capacitar profissionais da área de recrutamento e seleção; (v) revisar ferramentas e procedimentos de avaliação e identificação de potenciais; (vi) inserir o tema da orientação sexual e identidade de gênero em censos e pesquisas; (vii) realizar ações afirmativas para desenvolvimento na carreira de profissionais travestis e transexuais; (viii)

incluir compromisso no acompanhamento e avaliação de gestores(as); (ix) revisar ou implantar políticas de benefícios que promovam igualdade; e (x) estabelecer benefícios e condições favoráveis ao segmento LGBT.

O 3º compromisso, que aborda a promoção de ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBT, estabelece que as empresas devem: (i) capacitar gestores(as) e equipes; (ii) implantar ou aprimorar canal de reclamação; (iii) definir política de não discriminação e medidas de responsabilização; (iv) definir política de não discriminação a pessoas vivendo com HIV/AIDS; e (v) identificar e incentivar boas práticas de gestão e relacionamento.

O 4º compromisso, que dispõe sobre a necessidade sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBT, esclarece que é pertinente: (i) definir calendário para comunicação interna; (ii) realizar eventos; (iii) tratar do tema na agenda de educação da empresa; e (iv) inserir o tema de forma positiva na comunicação interna.

O 5º compromisso, que fala sobre estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBT, estabelece que cabe às empresas: (i) ampliar diagnóstico, aprendizados e soluções por meio do grupo de afinidade; (ii) formalizar participação do grupo no sistema de gestão; e (iii) criar meios de diálogo com empregados(as) que não estão na matriz.

Por sua vez, o 6º compromisso, que dispõe sobre a promoção do respeito aos direitos LGBT na comunicação e marketing reafirma a necessidade de: (i) acompanhar formalmente campanhas para evitar riscos de discriminação; (ii) inserir mensagens positivas na comunicação e marketing da empresa; e (iii) elaborar, incentivar e/ou apoiar campanhas que promovam direitos LGBT e das pessoas vivendo com HIV/AIDS.

O 7º compromisso, que tem como base a promoção do respeito aos direitos LGBT no planejamento de produtos, serviços e atendimento a clientes, lista que é importante: (i) planejar produtos e serviços considerando o segmento LGBT; (ii) garantir acessibilidade aos produtos e serviços, com regras, normas e tratamento igualitário; (iii) cuidar da qualidade do atendimento; e (iv) desenvolver política ou procedimentos contra práticas oportunistas.

Já o 8º compromisso, que aborda a promoção de ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBT, esclarece que é necessário: (i) desenvolver e/ou apoiar ações de capacitação de membros do segmento LGBT; (ii) investir no diálogo e apoio a organizações formadoras; e (iii) criar mecanismos internos visando ao desenvolvimento dos empregados(as) LGBT na carreira.

Ainda, o 9º compromisso, que fala em promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBT na cadeia de valor, expõe que é válido: (i) apoiar ações que favoreçam o empreendedorismo no segmento LGBT, (ii) desenvolver empresas lideradas por pessoas LGBT; (iii) incentivar a criação e/ou fortalecimento de Câmaras de Comércio LGBT; (iv) realizar ações afirmativas com o segmento LGBT na área de compras; e (v) apoiar o fomento econômico e empreendedores do segmento LGBT.

Finalmente, o 10º compromisso, que aborda a importância de promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBT na comunidade, esclarece que esse objetivo pode ser alcançado ao (i) inserir o tema dos direitos LGBT no conteúdo da ação social da empresa; (ii) favorecer participação de pessoas LGBT na ação social e/ou comunitária da empresa; (iii) atuar com atenção aos direitos das pessoas vivendo com HIV/AIDS e práticas de prevenção; (iv) incentivar e apoiar voluntariado empresarial em torno da causa LGBT; (v) capacitar o voluntariado empresarial para lidar com a temática LGBT; (vi) estabelecer parcerias com organizações governamentais e não governamentais; (vii) apoiar organizações da sociedade civil (ONGs); e (viii) realizar ou apoiar eventos que promovem os direitos LGBT na sociedade.

Verifica-se, portanto, que o documento elaborado pelo Fórum de Empresas e Direito LGBT é bastante claro tanto nos compromissos quanto nos métodos e meios para alcançar a sua efetivação, sendo que os compromissos e os indicativos de ação operam como orientadores para as empresas que buscam a promoção dos direitos LGBT. Apesar de todos os compromissos estarem ligados ao mundo empresarial e às pessoas envolvidas nesse âmbito, verifica-se que a questão relacionada especificamente à promoção do meio ambiente de trabalho equilibrado para a comunidade LGBT é abordada no 3º compromisso do Fórum de Empresas e Direito LGTB.

O referido compromisso dispõe expressamente sobre a necessidade de “promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBT”, no âmbito do trabalho. Conforme visto anteriormente, para cumprir este objetivo, o documento sugere cinco indicativos de ação, que podem ser classificados em ações preventivas, obrigatórias e corretivas, a serem tomadas pelos empregadores no ambiente de trabalho.

Os 10 compromissos foram criados com intuito de serem usados como um guia orientador para as empresas que se preocupam com o tema. Contudo, a obrigatoriedade do seu cumprimento, ainda que gradual, é esperado de todos os empregadores que aderiram formalmente ao programa, por meio da Carta de Adesão. Por outro lado, aos demais

empregadores, que não cumpriram o requisito formal de adesão, os compromissos são vistos como sugestões para aqueles que demonstram preocupação e interesse pelos direitos LGBT, sem, contudo, comprometer-se formalmente com a sua aplicação no âmbito empresarial.

Ocorre que, ao tratar da promoção do meio ambiente de trabalho equilibrado, é necessário analisar a questão sob a ótica dos direitos fundamentais. Conforme abordado anteriormente, o meio ambiente de trabalho saudável é um direito do trabalhador, assegurado pela Constituição Federal, cabendo ao empregador garantir esse direito. Tratando-se de trabalhadores LGBT, entende-se que o desenvolvimento de ações específicas no local de trabalho constitui um importante elemento na busca por um meio laboral equilibrado.

Isto porque, a sua vulnerabilidade na sociedade ainda é verificada perante a ausência de previsão legislativa especificas sobre o tema e contínua violação dos seus direitos. Conforme visto anteriormente, até o momento, o Poder Legislativo sequer reconheceu a importância do reconhecimento da identidade das pessoas transgêneras, a criminalização da homofobia ou extensão da garantia de direitos civis de casais heterossexuais à casais homossexuais. A invisibilidade deste grupo, bem como a negação da existência de demandas específicas não pode mais perdurar.

Deve-se, assim, reconhecer os sujeitos LGBT, suas particularidades e suas demandas no ambiente laboral e discutir o desenvolvimento de ações específicas como instrumentos para auxiliar na promoção de um meio ambiente de trabalho equilibrado. Neste ponto, as ações descritas por meio dos indicativos relacionados ao 3º compromisso do Fórum de Empresas e Direito LGBT podem ser consideradas medidas norteadoras para a manutenção de um meio ambiente de trabalho saudável a estes trabalhadores.

É certo que, como se tratam de medidas preventivas, obrigatórias e corretivas, nem todas as medidas precisam ser aplicadas em um determinado ambiente de trabalho. Contudo, no momento de identificação das ações necessárias no local de trabalho em questão, deve-se sempre ter em mente o objetivo central, que é o de promover um meio ambiente de trabalho saudável para trabalhadores LGBT. A tarefa de criar ambientes de trabalho inclusivos exige esforços conjuntos das organizações. A seguir, serão demostrados elementos de programas e práticas que promovem a diversidade e a inclusão, auxiliando na garantia de um meio ambiente de trabalho equilibrado aos trabalhadores LGBT.

Conforme visto anteriormente, o 3º compromisso sugere que os seguintes indicativos de ação sejam seguidos para a promoção de um meio ambiente de trabalho respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBT: (i) capacitar gestores(as) e equipes; (ii) implantar ou

aprimorar canal de reclamação; (iii) definir política de não discriminação e medidas de responsabilização; (iv) definir política de não discriminação a pessoas vivendo com HIV/AIDS, e; (v) identificar e incentivar boas práticas de gestão e relacionamento (FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+, 2018).

Assim, considerando este item, bem como os seus indicativos de ação, serão analisadas cada uma das diretrizes e medidas ali dispostas, os desdobramentos das ações, bem como relaciona-las ao ambiente de trabalho e a sua necessidade nas relações laborais enquanto ações voltadas para garantir um meio ambiente de trabalho equilibrado aos trabalhadores LGBT.

Com o intuito de realizar uma abordagem mais fluida, os indicativos de ação foram reorganizados e serão tratados na seguinte ordem: (i) capacitação de gestores e equipes; (ii) definição política de não discriminação e de medidas de responsabilização; (iii) implantação ou aprimoramento de canal de reclamação; e (iv) identificação e incentivo boas práticas de gestão e relacionamento.

O indicativo relacionado à definição política de não discriminação a pessoas vivendo com HIV/AIDS não será tratado em tópico específico, uma vez que não se trata de uma ação específica para os trabalhadores LGBT. De toda forma, considerando a importância do tema e a relação com as questões aqui tratadas, comentários acerca dessa política serão feitos dentro do tópico destinado à definição de política de não discriminação e medidas de responsabilização.

3.2.1 Capacitação de gestores e equipes

Dentre os indicadores de ações, o primeiro é referente à necessidade de capacitar gestores e equipes no tema da diversidade sexual, suas implicações no âmbito do cuidado com a qualidade das relações no ambiente interno da empresa. Com o aumento da diversidade no mercado de trabalho e a ascensão da força de trabalho LGBT, resta clara a necessidade dos empregadores de implementarem no ambiente de trabalho uma nova cultura de aceitação, segurança e igualdade para trabalhadores LGBT.

Essa cultura empresarial deve ser repassada aos seus empregados e as demais pessoas envolvidas no negócio de forma ampla e irrestrita, com o intuito de garantir que os direitos dos trabalhadores LGBT sejam respeitados durante todo o período de prestação de serviços, independentemente do nível da carreira em que o trabalhador esteja enquadrado.

A capacitação de gestores e equipes pode ser feita por meio de cursos e treinamentos, ministrados pelos próprios empregados da empresa, como, por exemplo, do setor de recursos humanos ou de *compliance*, ou por empresas ou consultores especializados no tema.

O processo de capacitação e treinamento dos trabalhadores para o cumprimento das diretrizes estabelecidas pela empresa é essencial para a boa condução das atividades laborais, beneficiando tanto o empregado que terá maior conhecimento sobre as expectativas e cultura da empresa, bem como a organização que garantirá a realização do trabalho conforme o padrão estabelecido.

Atualmente, o mercado possui diversas empresas que auxiliam nessa questão. Como exemplo, pode citar a Pluraliza, empresa que atua no desenvolvimento e gestão de projetos e estratégias para a inclusão e promoção da diversidade no mercado de trabalho. A empresa elabora, a partir de diagnósticos quantitativos e qualitativos, projetos com recomendações de ações e políticas voltadas para solucionar questões de desigualdade racial e gênero, temáticas LGBT, inclusão de pessoas com deficiência, idosos e outros grupos sociais, bem como desenvolve projetos de pesquisa independentes e interdisciplinares que têm por objetivo fomentar o debate e produzir conhecimento na área de inclusão, diversidade, ações afirmativas e formas de fomento de estratégias de responsabilidade social por empresas e organizações (PLURALIZA, 2018).

De igual forma, a Iden Consultoria de Marketing LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transgêneros e Transexuais) propõe, treina, orienta e auxilia marcas e empresas a segmentar seus esforços de comunicação no público LGBT alinhado às questões de diversidade sexual e gênero. O modelo da Iden Consultoria de Marketing LGBT parte da estruturação de panoramas e metas estratégicas, até o progresso e o emprego das variadas ações de marketing e comunicação (IDEN CONSULTORIA, 2018).

Importante também mencionar a CKZ Consultoria em Diversidade, que tem como propósito sensibilizar, conscientizar e capacitar as corporações no desenvolvimento e na implantação de programas de diversidade, workshops de sensibilização da diversidade, palestras de empoderamento feminino, treinamentos de viés inconsciente entre outros (CKZ AGÊNCIA, 2018).

Há, ainda, a Diversity Bbox Consultoria, uma iniciativa da Ssex Bbox, voltada à inclusão social e à promoção da diversidade nas empresas e instituições, por meio de ações de educação e comunicação estrategicamente combinadas para possibilitar mudanças

corporativas em prol de uma sociedade mais justa, democrática e igualitária (DIVERSITY BBOX, 2018).

Portanto, verifica-se que existem diversos treinamentos disponíveis ligados à diversidade no ambiente de trabalho, como treinamentos antidiscriminação e assédio, de reconhecimento de conceitos básicos, de conscientização sobre diversidade, de gestão da diversidade e de liderança, que podem ser aplicados para os mais diversos níveis na empresa, desde altos executivos a estagiários e aprendizes.

Não há um método de treinamento universal que funcione para todas as empresas. Decisões sobre quando e como fornecer treinamento sobre questões de orientação sexual e identidade de gênero devem sempre levar em consideração a natureza, a estrutura, o tamanho da empresa e as demandas e objetivos da organização com a realização da atividade. Há maior probabilidade de eficácia do treinamento se este for realizado de forma adaptada à cultura específica do local de trabalho e levando em consideração a sua equipe, clientes e usuários de serviço.

Assim, antes de projetar e implementar qualquer programa de treinamento, é importante levar em consideração as particularidades do local de trabalho e as necessidades que os empregados têm quanto ao assunto. Isso garante que o treinamento seja relevante para os empregados e possua um custo efetivo possível. A avaliação de treinamento não precisa ser um processo demorado ou complexo, de modo que as empresas podem simplesmente considerar quais conhecimentos, habilidades e atitudes são necessárias para que os empregados possam cumprir os seus deveres eficazmente com respeito ao público LGBT, e se existem lacunas ou fraquezas nas áreas específicas do negócio.

Os melhores resultados são alcançáveis quando as empresas são claras desde o início sobre o que a sessão de treinamento está tentando realizar. Isso permite que objetivos mensuráveis sejam definidos e sejam obtidos resultados de aprendizagem, que podem ser referidos como parte do processo de avaliação, uma vez realizado o treinamento. Diversas empresas já incorporaram na sua atividade empresarial a realização de cursos e treinamentos sobre igualdade e diversidade.

Por exemplo, a Aviva PLC., um grupo empresarial britânico do setor dos seguros, exige que todos os trabalhadores concluam um treinamento baseado em igualdade e diversidade nas primeiras três a quatro semanas de emprego. O treinamento inclui informações específicas sobre a legislação local e descreve exemplos concretos de

comportamento homofóbico, além de deixar claro por que isso poderia ser interpretado como assédio no local de trabalho (STONEWALL, 2014).

A IBM, empresa de tecnologia estadunidense, oferece uma sessão de treinamento especificamente focado nas experiências de empregados e empregadas lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros no local de trabalho. O treinamento é direcionado a gerentes e líderes, mas está disponível on-line para todos os empregados acessarem. A sessão inclui uma lista de perguntas frequentemente ouvidas em o local de trabalho, como "como foi seu fim de semana?" e "como está sua esposa?", para destacar que é comum que os colegas perguntem uns aos outros sobre suas vidas pessoais. Isso ajuda a equipe entender o impacto no desempenho e na produtividade de uma pessoa quando se sentem incapazes de ser aberto sobre quem eles são (STONEWALL, 2014).

A Dell possui um grupo interno de diversidade chamado P.R.I.D.E que trabalha para divulgar interna e externamente os valores de respeito da empresa e também realiza com os empregados treinamentos on-line obrigatórios sobre diversidade. O grupo promove seminários, workshops e comunicação por e-mail abordando o assunto, que abrange todas as hierarquias da empresa (FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+, 2018).

Já a Bayer Brasil desde 2016 mantém seu compromisso em favor da diversidade ativo por meio de sua plataforma global, criada na Alemanha, chamada BLEND. O projeto é executado junto do Comitê de Inclusão e Diversidade da empresa e desenvolve estratégias de comunicação, networking, políticas e treinamentos específicos para dar visibilidade e conscientizar empregados sobre a causa (VDI BRASIL, 2018).

Inclusive, sindicatos brasileiros também têm feito cursos e treinamentos sobre o tema, como o Sindicato de Hospedagem e Alimentação de POA e Região (SINDHA) que promoveu o Workshop Atendimento ao Turista aos seus filiados, com o objetivo de que os participantes sejam multiplicadores das informações sobre acolhimento e atendimento ao público LGBT aos demais empregados dos estabelecimentos (SINDHA, 2015).

Conforme visto acima, existem muitas formas diferentes de ministrar treinamento e cursos sobre diversidade, abordando questões atinentes à identidade de gênero e orientação sexual. Nesse sentido, é importante que as empresas usem métodos que atinjam os objetivos e resultados de aprendizagem identificados na avaliação inicial das necessidades de formação.

Até mesmo um treinamento ou um curso ministrado diretamente com um pequeno grupo de participantes é útil quando se tenta mudar a atitudes dos trabalhadores em relação

a lésbicas, gays, bissexuais e transexuais, uma vez que incentiva a equipe a gerar discussões, onde alguns participantes podem ter experiências úteis para compartilhar com o grupo – seja por serem LGBT ou por terem familiares, colegas ou clientes LGBT.

Algumas empresas podem oferecer treinamentos ou cursos ministrados por eles mesmos, especialmente se tiverem uma equipe de treinamento dedicada. Contudo, conforme visto acima, também é possível contratar empresas especializadas em ministrar esse tipo de conteúdo. Além disso, é possível que treinamentos e cursos possam ser realizados por membros da empresa após essas pessoas terem passado por treinamentos específicos com empresas especializadas.

Isso significa que o treinamento pode ser entregue por alguém que entende o contexto específico do local de trabalho e é conhecido e tem a confiança dos participantes, ou por pessoas externas, contratadas para este fim, em que os trabalhadores podem se encontrar mais dispostos a fazer perguntas básicas ou desafiar o conteúdo ministrado. Igualmente, o curso ou treinamento pode ser realizado dentro da empresa ou em um outro local determinado por ela.

Independente da forma e local que o curso ou treinamento é ministrado, é importante que os instrutores incentivem discussões francas e abertas, permitindo que as pessoas se expressem, mas mantendo limites para garantir que a conversa permaneça respeitosa. É certo que alguns trabalhadores podem ser céticos e se sentir desconfortáveis falando do assunto. Assim, é trabalho de quem está ministrando o curso ou treinamento deixar claro que temas atinentes à orientação sexual e identidade de gênero são pontos relevantes no ambiente de trabalho e que o empregador possui uma preocupação com a questão.

Também há a possibilidade de desenvolver pacotes de treinamento on-line que os trabalhadores podem concluir em sua mesa no horário adequado. Este é um método econômico que atende empregadores menores ou aqueles com orçamento limitado para treinamento. Esse método também pode ser útil para os empregadores com estabelecimentos em diversos locais, regional ou globalmente, já que o treinamento on-line pode ser disponibilizado sempre que necessário. Esta forma de treinamento é melhor complementada com uma sessão de acompanhamento que permite aos trabalhadores discutir com outros membros da equipe o que eles aprenderam com o curso ou treinamento. Essa discussão de acompanhamento não precisa ser onerosa, uma vez que pode ser incorporada em estruturas já existentes da empresa, como reuniões de equipe ou avaliações de feedback.

Um ponto importante que deve ser considerado na confecção de um curso ou treinamento com este foco, é o envolvimento de pessoas LGBT na empresa, uma vez que elas possuem conhecimento sobre o ambiente de trabalho e podem trazer exemplos reais e pertinentes. Assim, os trabalhadores LGBT devem ser envolvidos na fase inicial do projeto, além de serem convidados a fornecer informações e feedback do treinamento ou curso implementado aos outros empregados.

Caso não seja possível, seja pela falta de pessoas para desenvolver esse diálogo ou pela resistência dos trabalhadores em se identificar perante o empregador, é pertinente que a empresa busque auxilio externo, por meio de empresas de consultoria, a respeito de como identificar os problemas específicos da empresa e desenvolver treinamentos e cursos eficazes que incentivem os empregados LGBT a se sentirem mais confortáveis em participar em programas futuros.

Outro ponto que merece ser observado é a obrigatoriedade da participação de todos os empregados nos cursos e treinamentos ministrados. A obrigatoriedade demonstra que todos os empregados devem observar o conteúdo ministrado e obedecer às regras da empresa, independentemente do nível hierárquico, bem como demonstra que o tema possui uma relevância significativa ao empregador, de forma que a participação não é optativa. Por essa razão, algumas empresas realizam cursos e treinamentos no início da relação de trabalho e, em seguida, exigem que os empregados realizem cursos regulares de atualização. Outra opção, consiste na realização de cursos e treinamentos periódicos obrigatórios a todos empregados.

A empresa deverá manter um registro de quem concluiu o treinamento, para que os empregadores acompanhem os empregados que não cumpriram com esse requisito e realizem medidas específicas para essas pessoas, como realizar cursos ou treinamentos adicionais. Essa medida também pode ser tomada para aqueles empregados mais reticentes com o tema.

A possibilidade dos empregadores de realizarem cursos e treinamentos aos seus empregados, desde que dentro do horário de trabalho ou sob o pagamento de horas extras, está autorizada pelo artigo 4º da CLT, bem como por aplicação analógica dos artigos 157 e 158 da CLT, que tratam da instrução e obediência dos empregados quanto às normas de segurança e medicina do trabalho (BRASIL, 1943).

Muitas empresas têm oferecido treinamento em igualdade e diversidade por muitos anos, particularmente em relação as questões atinentes gênero, raça e deficiência. Desde a

intensificação do debate acerca da promoção dos direitos para lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros no ambiente de trabalho, trazida principalmente por organizações e empresas multinacionais, um número crescente de empregadores estenderam seu treinamento existente para incluir questões ligadas à orientação sexual e identidade de gênero.

O treinamento e cursos direcionados à igualdade e à diversidade fornecem aos empregados uma orientação sobre os conceitos ligados ao tema e sobre como agir de acordo com a legislação e com as políticas da empresa no que se refere a comportamentos discriminatórios, intimidatórios e assédio, uma vez que muitos empregados que não possuem contato com o assunto não refletiram sobre alguns comportamentos e práticas que podem ser considerados ofensivos. Por essa razão é que um treinamento eficaz sobre a matéria se torna essencial para auxiliar empregados e gestores a compreender que é dever de todos contribuir para criar um ambiente de trabalho saudável e acolhedor.

Além disso, diversos benefícios estão ligados ao treinamento dos empregados em questões relativas à diversidade. Com uma equipe e gestores bem treinados para abordar esse tema, é possível realizar um recrutamento mais diverso, que leva a uma força de trabalho mais criativa e dinâmica. Igualmente, criar um ambiente de trabalho seguro para os trabalhadores LGBT, garante que o empregador retenha talentos que procurariam outro trabalho, caso não estivessem satisfeitos com um ambiente de trabalho hostil ou que não respeitasse a sua orientação sexual ou identidade de gênero.

A realização de cursos e treinamentos sobre o tema atua como uma medida preventiva à uma futura ação disciplinar que pode ter que ser tomada em relação a um empregado que não cumpre as diretrizes da empresa relacionada ao tema. Ou seja, o treinamento dos gestores e empregados sobre quais são os comportamentos esperados pela empresa, ajuda a evitar que os empregados tenham que ser disciplinados futuramente, ou até demitidos, com ou sem justa causa, por não atenderem às expectativas da empresa quanto à cultura de aceitação, segurança e igualdade para trabalhadores LGBT.

Ainda, o treinamento interno de pessoal para compreender melhor às questões atinentes à diversidade LGBT pode ter um impacto positivo na prestação de serviços a clientes ou potenciais clientes que eventualmente pertençam ou sejam afetos à comunidade LGBT ou, ainda, que utilizem a responsabilidade social com direitos LGBT como requisito para a contratação de serviços.

A organização Stonewall, fundada no Reino Unido em 1989 e referência na proteção de direitos LGBT internacionalmente, esclarece que treinamento relacionados a promoção

da igualdade e diversidade incentivam os empregados da respeitar as diferenças entre as pessoas, que, por sua vez, ajuda a prevenir futuros conflitos no local de trabalho (STONEWALL, 2014).

O assédio e intimidação no local de trabalho têm um profundo impacto negativo no bem-estar e no desempenho de trabalhadores LGBT. Assim, as empresas que preparam os seus empregados para lidar com essas questões com dignidade e respeito permitem que todos os trabalhadores desempenhem as suas atividades da melhor forma.

Algumas pessoas podem ter pouca experiência ou compreensão quanto às questões atinentes ao público LGBT, o que pode levar a comportamentos inadequados – ainda que não intencionais. Tais comportamentos podem resultar na criação de um ambiente de trabalho hostil para as lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros, gerando um passivo trabalhista ao empregador.

Nesse sentido, o artigo 5º da Constituição Federal preconiza 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. Ainda, no âmbito das relações de trabalho, o artigo o 7º, inciso XXX da Constituição Federal e os artigos 5º e 461, da CLT, também fazem menção à vedação da discriminação (BRASIL, 1943; 1988).

Dentro desse contexto, é de suma importância destacar que empresa é responsável pelos atos dos seus empregados perante terceiros e outros empregados, nos termos do inciso III, do artigo 932, do Código Civil, que dispõe que também são responsáveis pela reparação civil o empregador ou comitente por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele (BRASIL, 2002). Além disso, o Supremo Tribunal Federal – STF editou a Súmula nº 341 que dispõe que é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto (BRASIL, 1963).

Portanto, é certo que o treinamento de funcionários passa a ter um papel importante na prevenção de futuros custos ligados à reparação de danos. Conforme visto acima, os empregadores são objetivamente responsáveis pela conduta dos seus subordinados, de forma que treinar a equipe e os gestores sobre quais comportamentos são aceitáveis e esclarecer quais são as expectativas da empresa em relação ao tema é a melhor maneira de evitar indenizações em ações trabalhistas, multas administrativas ou até custos em danos reputacionais ligados à imagem da empresa.

Assim, ainda que não seja uma ação de caráter obrigatório no ambiente de trabalho, é possível verificar que diversos benefícios podem advir da realização e cursos e treinamentos. Está prática permite que os empregadores abordem com mais profundidade as questões particulares que afetam lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros e as razões pelas quais a promoção da igualdade e integração no local de trabalho é importante.

Em busca de facilitar a realização de cursos e treinamentos sobre o tema e incentivar as empresas a darem importância a essas questões, a organização Stonewall, elaborou o documento *Workplace Guide – Training: educating staff about lesbian, gay e bissexual equality*, que lista dez dicas que devem ser observadas na realização de treinamentos relacionados à promoção da diversidade no ambiente de trabalho e respeito aos empregados LGBT (STONEWALL, 2014).

Ainda que algumas delas já tenham sido mencionadas anteriormente, entende-se como importante relacionar todas as medidas propostas pela organização. A primeira dica é relacionada à importância de ser específico sobre as questões LGBT em treinamentos sobre diversidade. Isto porque, alguns empregados podem associar igualdade e diversidade só com raça, gênero e deficiência, sendo importante deixar claro que orientação sexual e identidade de gênero são igualmente importantes. Em segundo lugar, a publicação menciona que é necessário envolver os empregados LGBT no desenvolvimento do projeto de treinamento ou curso, a fim de certificar que o conteúdo está adequado. Eles podem observar lacunas ou imprecisões que o empregador não tenha identificado. Noutro ponto, também é destacada a necessidade de avaliar as necessidades de formação da sua empresa e projetar o treinamento ou curso para atender essas necessidades, tornando o treinamento útil e relevante para os participantes.

Além disso, a quarta dica é referente ao já mencionado dever de fazer o treinamento ou curso obrigatório a todos os empregados, para que eles saibam que é necessário cumprir a política organizacional e a legislação, tratando os colegas LGBT com dignidade e respeito. Por sua vez, no quinto tópico, a organização aborda a importância de explicar aos participantes porque aquele tema é importante para o ambiente de trabalho, destacando as questões específicas que afetam os colegas LGBT. Segundo a publicação, isso aumentará a conscientização dos demais empregados.

A sexta dica é referente a fornecer treinamento específico para empregados de acordo com a sua função na empresa, como gerentes, recrutadores e recursos humanos. Isso ajudará a equipe a reconhecer relevância do assunto de diversidade e inclusão de pessoas LGBT de

acordo com os seus papéis específicos na empresa. Assim, por exemplo, um gerente saberá que, além de dar exemplo aos seus subordinados em relação a promoção de um meio ambiente de trabalho equilibrado para os empregados LGBT, ele deverá identificar a existência de atitudes hostis entre os subordinados e buscar resolver o problema.

Em seguida, a publicação aponta que é importante treinar as pessoas que trabalham no atendimento ao público, para que eles entendam a importância do assunto e tenham a confiança de atender às necessidades específicas de clientes e usuários dos serviços LGBT, com dignidade e respeito. A oitava dica é referente à construção de um plano de ação para o desenvolvimento dos treinamentos e cursos, para que os participantes possam se comprometer em seguir passos específicos para melhorar o ambiente de trabalho para os empregados e clientes LGBT.

Adiante a organização trata da realização de avaliações de treinamento em relação a objetivos de aprendizagem mensuráveis, para que o empregador possa determinar se o treinamento foi bem-sucedido. Assim, a empresa poderá continuar a reavaliar as necessidades de formação dos seus empregados quanto ao tema utilizando os resultados da avaliação. Por fim, a publicação aborda que as empresas deverão estar dispostas a oferecer cursos e treinamentos de formação avançadas, para abordar tópicos mais detalhados – tal como preconceito inconsciente –, para que seja possível entender melhor os problemas que atingem a comunidade LGBT no ambiente de trabalho e buscar soluções para a resolução destas questões.

Por todo o exposto, resta claro que as empresas não podem ser complacentes com as atitudes negativas de seus empregados em relação a lésbicas, gays, bissexuais e transgênicos, sob pena de infringirem a lei e sofrerem expressivos prejuízos reputacionais, que podem gerar custos financeiros altos. Nesse sentido, os cursos e treinamentos com foco na capacitação de gestores e equipes, ainda que não obrigatórios pelo ordenamento jurídico, são extremamente benéficos e devem ser utilizados como uma ferramenta para a promoção de um meio ambiente de trabalho equilibrado para empregados LGBT, uma vez que consiste, em geral, em uma medida preventiva, sendo possível o seu desenvolvimento por diversos métodos, a escolha da empresa.

3.2.2 Definição de política de não discriminação e medidas de responsabilização

O segundo indicativo de ação corresponde à necessidade de definir política que evidencie compromisso com a erradicação de práticas de discriminação a pessoas LGBT e

às medidas a serem tomadas pela empresa com gestores(as), colegas e membros de outros públicos de relacionamento ou *stakeholders*. Atualmente, diversas empresas possuem regulamentos internos e políticas que auxiliam a reger as relações de trabalho. Estes documentos têm o intuito de esclarecer os direitos e deveres do contrato de trabalho entre empregado e empregador, bem como a postura que a organização espera do empregado no exercício de suas funções.

Cumpre ressaltar que não há previsão específica para a criação de um regulamento interno ou políticas da empresa. As únicas disposições que são encontradas são genéricas, como o artigo 391, da CLT, que menciona que é vedado o regulamento fazer qualquer restrição ao direito da mulher a seu emprego, por motivo de casamento ou gravidez, ou o artigo 144, da CLT, que esclarece que o abono de férias concedido em regulamento da empresa, desde que não excedentes 20 dias de salário, não integrará a remuneração (BRASIL, 1943).

Contudo, a ausência de conceituação destes institutos na legislação trabalhista brasileira não impede a sua utilização nas relações de trabalho.

Homero Batista Mateus da Silva (2009) reconhece que há três dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho que preconizam a livre estipulação das condições de trabalho entre as partes, sendo um deles o artigo 444, da CLT, e o que mais se adequa ao tema aqui discutido. O referido artigo dispõe que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação entre as partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhe sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes (BRASIL, 1943). Assim, verifica-se que o legislador autorizou os empregadores a incorporar outros deveres e direitos no contrato de trabalho dos empregados, desde que estas disposições não contraponham ou violem a legislação trabalhista.

Desta forma, uma vez que essas disposições forem inseridas no contrato de trabalho, há uma expectativa de cumprimento das suas diretrizes por parte do empregado, sob pena de aplicação de medidas disciplinares cabíveis, de forma que a empresa poderá utilizar estes documentos como mecanismos de regulação das relações de trabalho e disseminação da sua cultura empresarial. Esses documentos desenvolvidos pelas empresas correspondem a políticas sob diferentes temas, código de ética ou de conduta e regulamentos internos específicos. As disposições sobre a proteção dos direitos LGBT poderão constar em qualquer um destes documentos mencionados.

Independente da forma, entende-se que é importante que se crie uma norma interna específica que garanta a igualdade de oportunidades e benefícios, a promoção da diversidade e a vedação à discriminação, ainda que esta proibição já esteja prevista no ordenamento jurídico brasileiro. Isto porque, ao menos que haja uma referência expressa à proteção dos direitos LGBT nos documentos internos da empresa, é improvável que a cultura empresarial de diversidade seja disseminada e atitudes específicas, preventivas ou corretivas, sejam tomadas.

Ainda, a importância do tema também pode ser verificada não só em relação as atitudes dos trabalhadores heterossexuais e cisgêneros, mas também em relação ao reconhecimento da identidade dos trabalhadores LGBT. Ao incorporar a inclusão de lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros nos documentos institucionais da empresa, seja por meio de políticas, normas ou regulamentos internos, a empresa demonstrará o seu compromisso de respeitar as identidades dos seus empregados LGBT. Políticas, regulamentos ou normas que excluem os empregados LGBT, mesmo que não intencionalmente, podem representar uma falta de suporte aos empregados e, eventualmente, fazê-los não se sentirem devidamente reconhecidos.

De acordo com a organização internacional Human Rights Campaing, referenciar orientação sexual e identidade de gênero em políticas de antidiscriminação envia uma mensagem clara de que todos os empregados serão respeitados e capazes de trabalhar livres de qualquer tipo de assédio, e que nenhuma forma de assédio ou conduta ofensiva direcionada a indivíduos orientação sexual ou identidade de gênero, além de outras classes protegidas por lei, serão toleradas (HUMAN RIGHTS CAMPAIGN, 2018). Além disso, uma pesquisa elaborada pelo The Williams Institute, da Universidade da Califórnia em Los Angeles, concluiu que implementação de políticas de apoio e respeito a empregados LGBT no ambiente de trabalho estão ligadas a resultados positivos de negócios (BADGETT et al., 2013).

Os pesquisadores examinaram 36 estudos e concluíram que a existência de políticas que apoiam lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros levam a um maior comprometimento, melhores relacionamentos e maior satisfação no trabalho, além de melhores resultados de saúde entre os empregados LGBT, uma vez que estes são mais propensos a ir além quando trabalham para empresas e organizações com políticas que os apoiam. Além disso, as relações com colegas de trabalho e supervisores também melhoram entre os trabalhadores LGBT (BADGETT et al., 2013).

De igual forma, a organização Out & Equal, a principal organização sem fins lucrativos do mundo dedicada a alcançar a igualdade LGBT no local de trabalho, dispõe que a existência de políticas de apoio a empregados LGBT estão ligadas a menos discriminação contra estes empregados e lhes dão mais conforto aos trabalhadores em não esconder a sua orientação sexual e identidade de gênero. Menos discriminação e mais abertura, por sua vez, também estão ligados a um maior comprometimento com o trabalho, melhores relacionamentos no local de trabalho e aumento da produtividade entre os empregados LGBT (OUT & EQUAL WORKPLACE ADVOCATES, 2017).

Assim, é certo que políticas explicitamente contrárias à discriminação, intimidação e assédio LGBT ajudam todos os trabalhadores a se sentirem mais seguros para identificar e denunciar esses incidentes. Esses documentos institucionais também enviam uma mensagem clara a todos os integrantes da empresa de que o comportamento homofóbico, bifóbico e transfóbico não será tolerado em sua organização.

A organização Stonewall determina que diretrizes específicas voltadas para a comunidade LGBT devem constar nas políticas e normas internas contra discriminação, assédio e intimidação da empresa, com vistas a promover um ambiente de trabalho mais inclusivo. Segundo a organização, se faz importante que a empresa produza uma declaração sólida e consistente, que defina o compromisso da empresa para igualdade LGBT. Essa menção deverá ser expressa e deverá retratar a importância que o tema possui para os empregadores (STONEWALL, 2018b).

Aliado à declaração do compromisso da empresa, é importante que nos documentos conste as definições de discriminação, intimidação e assédio, incluindo informação sobre a legislação aplicável. A exemplificação de situações poderá auxiliar os agredidos a identificarem quais episódios podem ser enquadrados como discriminação, intimidação ou assédio, bem como auxiliará os demais empregados a evitar serem os autores dessas ações. Também é importante que conste nos documentos instrucionais uma abordagem explícita de tolerância zero à discriminação com base em orientação sexual e identidade de gênero, com respectivas medidas de responsabilização e efetiva aplicação destas penalidades aos autores da discriminação, intimidação ou assédio.

No mais, é recomendável que haja no documento um reconhecimento de que múltiplas identidades afetam as formas as pessoas sofrem discriminação, intimidação e assédio, de forma que a agressão pode não vir exclusivamente pela orientação sexual ou identidade de gênero de uma pessoa, e sim associada a outras formas de discriminação,

intimidação e assédio igualmente reprováveis – como é o caso de discriminar uma empregada por ser mulher e lésbica.

Também deverá constar na política ou em normas internas as informações sobre os canais de comunicação disponíveis para a realização de denúncias em relação a agressões, seja pelas vítimas dos episódios de discriminatórios ou por terceiros que presenciaram ou tiveram conhecimento do evento. Essa questão será abordada de forma mais aprofundada no tópico a seguir. É igualmente relevante que os documentos internos relatem como as informações serão recebidas e tratadas pela empresa. Isto porque, deverá estar claro ao denunciante que a empresa abordará a questão com seriedade e que as informações prestadas serão, de fato, analisadas para fins de responsabilização dos envolvidos e implementação de medidas preventivas para que estes episódios não se repitam.

Ainda, a organização Stonewall recomenda que ao desenvolver essas políticas pela primeira vez, é importante envolver sua rede de trabalhadores LGBT para garantir que os documentos institucionais reflitam as experiências vividas por eles e abordem todas as questões pertinentes ao tema (STONEWALL, 2018a). Por fim, as políticas também podem prever mecanismos de apoio às vítimas de discriminação, intimidação e assédio, como por exemplo um grupo de empregados LGBT, ou programas de assistência disponibilizados pela empresa ou, ainda, através do convênio médico disponibilizado aos empregados.

Outras disposições visando a proteção dos direitos LGBT também poderão constar nas normas internas da empresa. Os exemplos descritos acima não visam esgotar todos os temas que poderão ser abordados nesse documento e sim criar diretrizes mínimas para auxiliar os empregadores a tratar do assunto e iniciar uma cultura empresarial de respeito e proteção dos trabalhadores LGBT, garantindo a eles um meio ambiente de trabalho equilibrado.

Além disso, verifica-se que além de implementar políticas, é ideal que de periodicamente se revise as suas disposições, atualizando as informações ali dispostas para que elas reflitam as melhores práticas atuais quanto ao assunto. No mais, como visto, o envolvimento de empregados LGBT na revisão desses documentos pode trazer grandes benefícios à empresa, já que as políticas poderão ser baseadas nas reais experiências vividas por empregados LGBT e a sua atualização poderá incluir provisões com vistas a melhorar o ambiente de trabalho para estes próprios empregados.

Por sua vez, em relação a medidas de responsabilização, verifica-se que o artigo 2º da CLT, concede ao empregador o chamado poder diretivo. Este poder, aliado com o artigo

444 da CLT, já citado anteriormente, lhe confere o direito de determinar regras específicas a serem observadas por seus trabalhadores no ambiente de trabalho, desde que estas sejam estabelecidas de acordo com parâmetros de legalidade e de razoabilidade (BRASIL, 1943). Portanto, é autorizado pela legislação que a empresa crie regras que integrarão o contrato de trabalho para todos os efeitos e, caso sejam descumpridas pelo trabalhador, este estará sujeito a aplicação de sanções disciplinares mediante o uso do poder disciplinar do empregador.

O poder disciplinar, portanto, seria um derivado do poder diretivo do empregador, preconizado no artigo 2º da CLT. Sob o tema Sérgio Pinto Martins (2018, p. 326) esclarece que:

> Não deixa de ser, portanto, o poder disciplinar um complemento do poder de direção, do poder de o empregador determinar ordens na empresa, que, se não cumpridas, podem gerar penalidades ao empregado, que deve ater-se à disciplina e respeito ao seu patrão, por estar sujeito a ordens de serviços, que devem ser cumpridas, salvo se ilegais ou imorais. Logo, o empregador pode estabelecer penalidades a seus empregados.

O autor ainda esclarece que o empregado poderá ser advertido, de forma verbal ou por escrito, e suspenso, devendo o poder de punição ser exercício com boa-fé e razoabilidade. O objetivo da punição deverá ser pedagógico, de forma a mostrar ao funcionário que ele está errado e que não deve cometer novamente a mesma falta (Martins, 2018).

Vólia Bonfim Cassar (2010), por sua vez, esclarece que o poder disciplinar decorre do poder diretivo do empregador, que lhe confere o direito de fazer o contrato se desenvolver, nos limites da lei, de acordo com os fins perseguidos pela empresa. Assim, cabe ao empregador determinar as condições em que o trabalho deve se desenvolver, dirigindo a prestação de serviços. Segundo a autora (2010, p. 1037):

> Daí exsurge o direito do empregador de fiscalizar (controle) o correto cumprimento dos afazeres do empregado e o direito de puni-lo (disciplinar), nos casos de descumprimento de seus deveres, aplicando-lhes as penas permitidas por lei – advertência, suspensão e justa causa. O poder disciplinar decorre, pois, do poder de comando inerente das posições que se encontram o empregador num patamar e o empregado em outro abaixo – hierarquia.

No mesmo sentido, Alice Monteiro de Barros (2009) esclarece que a autoridade do empregador se exterioriza pelo poder de direção e torna-se efetiva pelo poder disciplinar. Complementando, a autora relata que:

> O poder disciplinar traduz a capacidade concedida ao empregador de aplicar sanções ao empregado infrator dos deveres a que está sujeito por força da lei, de norma coletiva ou do contrato. O exercício desse poder tem por fim manter a ordem e harmonia no ambiente de trabalho (BARROS, 2009, p. 609).

De forma semelhante, Mauricio Godinho Delgado (2014) disciplina que o poder disciplinar é o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a viabilizar a imposição de penalidade aos empregados uma vez identificado o descumprimento por esses de suas obrigações contratuais. Em relação as penalidades, Alice Monteiro de Barros (2009), dispõe que podem ser relacionadas as seguintes medidas: advertência, suspensão e demissão por justa causa, não sendo permitida a aplicação de multa, transferência, rebaixamento ou redução salarial com caráter punitivo. No mais, nos termos do artigo 474, da CLT, também não é permitido a suspensão disciplinar por mais de 30 dias.

Igualmente, Vólia Bomfim Cassar (2010) esclarece que existem três tipos de punições, sendo que suas aplicações ficam sob o crivo do empregador: a repreensão ou advertência, a suspensão ou a justa causa. De acordo com a autora, a advertência pode ser oral ou escrita e visa punir faltas leves e reprimir que aconteçam novamente. Já a suspensão caberá quando o empregado praticar faltas mais graves, mas não o suficiente para ensejar a resolução do contrato de trabalho. Por sua vez, a justa causa caberá quando o empregado praticar umas das hipóteses previstas no artigo 482, da CLT.

No que tange às modalidades de penas, Mauricio Godinho Delgado (2014, p. 719) também concorda com a existência das três sanções acima dispostas, quais sejam, a advertência, a suspensão disciplinar e a ruptura contratual por justa causa. Nesse sentido, o autor expõe que:

> Entre as penalidades aplicáveis ao obreiro, a advertência (também chamada de admoestação ou repreensão) surge como a mais leve. Pode ela ser meramente verbal ou assumir prova escrita. (...) a suspensão disciplinar surge como a segunda em proporção de gravidade. Tal penalidade encontra-se expressamente acolhida pela CLT, que a menciona em seu art. 474. (...) A mais grave das penas aplicáveis ao obreiro é a dispensa por justa causa. Enfocada por diversos preceitos celetistas, a penalidade conduz à extinção do contrato sob ônus do trabalhador faltoso.

No mais, para a aplicação das referidas medidas disciplinares, o empregador deverá observar o nexo de causalidade entre a falta e a punição, a proporcionalidade entre o comportamento faltoso e a sanção, bem como para atentar à imediatidade da aplicação da

penalidade, sob pena de se considerar a existência de perdão tácito a conduta do empregado (BARROS, 2009). Nesse sentido, para Vólia Bomfim Cassar (2010) a punição tem que ser atual, pois uma vez transcorrido um longo período entre a falta e a penalidade, poderá ocorrer a renúncia do direito de punir ou presunção de perdão. A imediatidade, no entanto, não se limita à ocorrência da falta e sim tão logo que o empregador tome conhecimento da prática do ato faltoso.

Para Vólia (2010) e Alice (2009) outros critérios que deverão ser igualmente observados se referem à proibição de dupla penalidade pela mesma falta e a coerência na sua aplicação para vários empregados, de forma que deverão ser aplicadas sanções iguais aos empregados que praticarem a mesma infração. No mesmo sentido, Mauricio Godinho Delgado (2014) compartilha desses critérios e adiciona outros, categorizando-os como como requisitos circunstanciais. São eles: o nexo causal entre a falta e a penalidade; adequação entre a falta e a penalidade aplicada; proporcionalidade entre elas; imediaticidade da punição, ausência de perdão tácito, singularidade da punição (*non bis in idem*); inalteração da punição; ausência de discriminação; caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, com a correspondente gradação de penalidades.

Assim, verifica-se que o ordenamento jurídico brasileiro autoriza a aplicação de penalidades quando verificado o cometimento de uma falta pelo empregado. Essas faltas podem nascer da violação de leis específicas ou de condições estabelecidas nos contratos de trabalho dos empregados, seja por cláusulas específicas no instrumento ou por meio de políticas, normas e regulamentos internos que integram o contrato para todos efeitos.

Conforme visto acima, a implementação de normas internas claras assegurando os direitos de empregados LGBT auxilia os demais empregados a tratarem do assunto com a necessária seriedade, bem como garante aos empregados LGBT que poderão reivindicar que o empregador tome às medidas cabíveis caso violações aconteçam.

A organização Stonewall dispõe que a implementação de políticas específicas e medidas de responsabilização eficientes orientará os demais empregados a cumprir as diretrizes dispostas nos documentos internos da empresa de forma consistente e garantirá que os empregados LGBT estejam cientes de suas proteções contra discriminação, intimidação e assédio, sentindo-se confiantes a relatar incidentes (STONEWALL, 2018a).

Assim, uma vez identificada a ocorrência de atos faltosos dos trablhadores, direcionados a empregados LGBT, caberá ao empregador investigá-la a sua ocorrência e aplicar as sanções disciplinares cabíveis descritas acima, quais sejam, advertência verbal,

advertência escrita, suspensão ou demissão por justa causa. Tão importante quanto a implementação de políticas vedando a discriminação, o assédio e a intimidação, é o comprometimento do empregador com estes valores após a ocorrência de umas dessas violações.

Conforme mencionado acima, medidas disciplinares devem ser tomadas para evitar a existência de perdão tácito em relação aos empregados faltosos e a perpetuação da violação dos direitos dos empregados LGBT. Ao estabelecer uma cultura empresarial de diversidade, caberá ao empregador realizar todas as medidas disponíveis para a ratificação dessa cultura e manutenção de um meio ambiente de trabalho equilibrado para todos os empregadores. Isto implica na fiscalização constante, investigação de eventuais violação e aplicação de medidas de responsabilização.

De um lado, o empregado que violou as normas internas da empresa deverá ser advertido, suspenso ou demitido por justa causa para que este tenha a ciência de que esse comportamento não será tolerado, para que a sua atitude não se repita, bem como para que ele sirva de exemplo aos demais empregados que eventualmente poderiam perpetuar esse tipo de comportamento. De outro lado, a aplicação dessas medidas assegura ao empregado que teve seus direitos violados o comprometimento da empresa com os valores de inclusão e respeito à diversidade, além do seu empenho quanto a manutenção de um meio ambiente de trabalho equilibrado.

Ainda, cabe ressaltar que a aplicação de medidas de responsabilização também auxilia o empregador a mitigar eventuais riscos trabalhistas aliados ao ajuizamento de ações, individuais ou coletivas, pleiteando o pagamento de danos morais ou materiais. Isto porque, além de desincentivar os empregados a realizarem condutas semelhantes e consequentemente reduzir o número de ocorrência, a aplicação de penalidades quanto da ocorrência de um ato faltoso serve como prova que o empregador adotou medidas visando à proteção da dignidade e da intimidade daquele empregado afetado.

Ainda que não constitua uma medida obrigatória para a manutenção de um meio ambiente de trabalho adequado, a instituição de políticas e normas contra a discriminação traz inúmeros benefícios para os empregadores e seus trabalhadores. Ainda, a instituição de medidas de responsabilização se mostra como um elemento essencial para que as disposições das políticas sejam de fato respeitadas.

Não basta colocar no papel uma garantia a não discriminação aos trabalhadores LGBT e se manter omisso quando eventos discriminatórios ocorrem no ambiente laboral. É

essencial para a manutenção de uma cultura empresarial respeitosa que os trabalhadores que desrespeitam as normas sejam devidamente disciplinados.

A importância da instituição de políticas contra a discriminação e medidas de responsabilização para os trabalhadores LGBT também pode ser aplicada aos trabalhadores vivendo com HIV/AIDS. Isto porque, a doença ainda é vista com bastante estigma pela sociedade, sendo erroneamente associada com a promiscuidade e homossexualidade até os dias de hoje.

Reconhecendo a importância do tema, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula nº 443, aduzindo que se presume 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. Considerando a redação da Súmula, em caso de ação trabalhista para discutir a validade da demissão de um trabalhador com HIV, é ônus da empresa demonstrar que a demissão decorreu de motivação lícita, não relacionada à condição de saúde do trabalhador, não possuindo, portanto, cunho discriminatório (BRASIL, 2012).

Assim, verifica-se que as empresas podem também se beneficiar, juntamente com os seus trabalhadores, de previsões específicas de políticas contra a discriminação de pessoas vivendo com HIV/AIDS, considerando a proteção especial a estes trabalhadores conferida pelo Tribunal Superior do Trabalho.

3.2.3 Implantação ou aprimoramento de canal de reclamação

O terceiro indicativo do 3º compromisso, do Fórum de Empresas e Direitos LGBT, é relacionado à importância de implantar ou aprimorar canais de reclamações de empregados considerando a diversidade sexual, a vulnerabilidade do segmento LGBT a práticas de discriminação e as necessidades específicas de capacitação dos operadores do canal para lidar com essas situações (FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+, 2018).

Diversas empresas têm buscado instrumentos de gestão que assegurem o desenvolvimento de um ambiente corporativo ético, transparente e que contemple o respeito aos seus valores e a aderência às regras e procedimentos nas operações diárias. A principal ferramenta adotada pelas empresas nesses casos é o desenvolvimento de um código de ética e conduta ou políticas específicas, que já tiveram a sua importância detalhada no item anterior, aliado à implantação de um canal de denúncia.

Dessa forma, o canal de denúncia é uma ferramenta complementar pela qual os trabalhadores, fornecedores e clientes, uma vez conhecendo as regras implementadas nas normas internas, poderão fazer seus relatos sempre que identificarem que alguém ultrapassou as barreiras estabelecidas pela empresa. Assim, a implementação de um canal de denúncia permite, portanto, eliminar a distância entre a direção da empresa e os trabalhadores, uma vez que possibilita o reporte imediato de situações que possam vir a causar relevantes perdas financeiras e danos à imagem da companhia, bem como viabiliza a realização de uma investigação e a eventual adoção de medidas tempestivas de remediação pela empresa.

Ainda que não haja previsão específica obrigando a implementação de canais de denúncia na legislação trabalhista, verifica-se que outras áreas do direito já abordaram a sua importância no dia a dia das empresas. Nesse sentido, diversas regulamentações setoriais demandam a existência e adequada operação de um canal de denúncias, como a Resolução do Bacen 3.456/2007, a Lei das Estatais (Lei nº 13.303) e o Novo Código Brasileiro de Governança Corporativa - Companhias Abertas.

Adicionalmente, a Lei Anticorrupção prevê que a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades, bem como a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica poderão atenuar a aplicação de sanções em caso de identificação de irregularidades sob a legislação (inciso VIII, do artigo 7º da Lei nº 12.846/2013).

Assim, usualmente os canais de denúncia são utilizados para relatos ligados à realização de atividades suspeitas no trabalho por parte de algum trabalhador ou de abusos dos gerentes em relação aos seus subordinados, tendo inclusive sua efetividade sido confirmada por meio da Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), em seu relatório Global Study on Occupational Fraud and Abuse de 2018, que apontou essa ferramenta como a maior fonte de identificação de fraudes nas empresas, sendo responsável por 46% (quarenta e seis por cento) das fraudes identificadas. Além disso, o relatório também descreve que as empresas que possuem canais de denúncia detectam fraudes 16% (dezesseis por cento) a mais do que aquelas que não disponibilizam esse mecanismo (ASSOCIATION OF CERTIFIED FRAUD EXAMINERS, 2018).

Além disso, o canal de denúncia também pode ser um aliado aos trabalhadores LGBT, sendo um importante mecanismo para a promoção de um meio ambiente de trabalho equilibrado, uma vez que permite que pessoas, LGBT ou não, relatem práticas negativas na

empresa e apontem as fragilidades da organização com o tema. A utilização do mecanismo para denúncias/relatos referentes ao tratamento de trabalhadores LGBT, auxiliará o empregador a tomar medidas adicionais que sejam pertinentes para a situação em destaque, sejam elas corretivas, como a aplicação de sanções aos trabalhadores envolvidos, ou preventivas para o controle da situação, como a realização de cursos e treinamentos dirigidos e revisão de políticas e normas da empresa.

A Endeavor Brasil, uma associação sem fins lucrativos que promove o empreendedorismo no país, confirmou a importância de um canal de denúncias e identificou que são necessárias uma série de medidas que as empresas devem observar para garantir que este canal seja efetivo. A primeira delas consiste na elaboração de políticas e códigos de ética alinhados às melhores práticas de mercado. Conforme visto acima, a elaboração de normas internas que disponham sobre a cultura e entendimentos da empresa na abordagem da inclusão e igualdade de trabalhadores LGBT auxiliará os demais funcionários a entenderem exatamente qual a expectativa de comportamento que a empresa possui, bem como a identificarem sinais de abusos ou violações nas normas internas da empresa (ENDEAVOR BRASIL, 2016).

Além disso, a existência de políticas e normas podem auxiliar os trabalhadores a saberem quais são os mecanismos disponíveis para a melhora do ambiente de trabalho, como, por exemplo, a existência dos próprios canais de denúncia. Adiante, a organização ressalta que é necessário que haja a divulgação transparente e periódica do canal, conscientizando e orientando sua utilização, para que os trabalhadores estejam cientes da existência do canal e dos procedimentos necessários para a realização de uma denúncia/relato utilizando este mecanismo. A ferramenta também deve ser de fácil acesso, de forma que o trabalhador possa dispor dela facilmente, sem gerar custos adicionais. Dentre as modalidades disponíveis, pode-se citar o uso de e-mail, formulários online, telefones ou mesmo pessoas específicas dentro da empresa que podem formalizar a denúncia/relato feito por determinado empregado.

Caso o trabalhador opte por fazer as denúncias/relatos via ligação, elas poderão ser realizadas via sistema telefônico automatizado, onde os funcionários relatam os acontecimentos para um sistema que grava a mensagem e a registra, submetendo-a à apreciação pela empresa. Também há a opção de ter um operador ao vivo quando utilizando o telefone, onde os trabalhadores possam dar um feedback via uma entrevista roteirizada,

que pode ser totalmente personalizável, de acordo com as particularidades de cada empregador.

No caso de denúncias/relatos feitos por e-mail, os trabalhadores têm a chance de enviar um correio eletrônico específico para o canal de denúncia, utilizando o seu e-mail próprio ou outro endereço este fim. Ainda, há a possibilidade da utilização de um formulário online, onde o funcionário pode inserir o seu relato/denúncia em um determinado site e submeter à apreciação da empresa. É possível também selecionar na empresa pessoas estratégicas que serão apontadas pela empresa como representantes capazes de receber denúncias e relatos em entrevistas/reuniões, garantindo a confidencialidade caso o denunciante prefira não se identificar perante a empresa.

Por fim, em relação aos custos, caso o relato/denúncia seja feito pelo telefone, a empresa deve garantir a não onerosidade do procedimento, via um número 0800, por exemplo. No caso da utilização de formulários online, e-mails ou entrevista com pessoas específicas indicadas pela empresa esse procedimento se torna mais fácil e o custo não será suportado pelo funcionário. E, independente do meio de registro da denúncia, deve se garantir um processo simples e minimamente burocrático, para não servir como um desencorajador para àqueles que optam por utilizar a ferramenta, uma vez que é papel da empresa de facilitar o recebimento da denúncia.

Ainda, é importante garantir a capacidade de interação anônima entre o denunciante e a empresa. Assim, independentemente do método de recebimento da denúncia/relato escolhido pela empresa (email/formulário/ligação/entrevista), é ideal garantir que o denunciante possa optar entre se identificar e fornecer informações de contato ou ficar anônimo e receber um número de protocolo, para que seja possível acompanhar o status do caso, via algum sistema informatizado disponibilizado pela empresa.

Além da confidencialidade no tratamento da denúncia ou relato, é essencial assegurar o trabalhador que não existirá retaliação após a formalização da denúncia. Assim, o trabalhador ficará mais confortável em relatar possíveis más condutas e violações nas políticas e normas internas da empresa de seus superiores quando restar claro que essa atitude não acarretará em nenhum prejuízo à sua carreira e que ele não sofrerá represálias dos seus superiores denunciados ou demais trabalhadores da empresa.

Observa-se que a operação de recebimento e apuração da denúncia deve ser conduzida por especialistas, dedicados e capacitados em técnicas de entrevista e análise de conteúdo dos relatos, para uma melhor efetividade no recolhimento de denúncias. Ainda que

os dados sejam recebidos eletronicamente, é importante que exista um pessoal treinado para interpretar as informações e conduzir a operação de uma forma eficaz, para que o assunto seja tratado adequadamente. O canal de denúncia pode ser operado diretamente pela empresa, com profissionais capacitados para o recebimento de informações, ou por empresas independentes contratadas especificadamente para tratar desse assunto.

Inclusive, grandes empresas de auditoria e de práticas de RH disponibilizam em seu pacote de serviços a coordenação de um canal de denúncia, dando ao trabalhador uma garantia extra da sua confidencialidade e do tratamento da questão com independência, autonomia e imparcialidade. A exemplo disso, a Deloitte, uma das quatro maiores empresas de auditoria do mundo, disponibiliza aos seus clientes a operação independente de um canal de denúncias, visando a avaliação e a mitigação de riscos de não conformidade e fraudes e o monitoramento contínuo de eventos de desvios de conduta (DELOITTE, 2018).

A empresa de auditoria lista como uma das vantagens de ter um canal de denúncias independente o fato de que, diante de um cenário em que o medo de retaliação é o principal motivo de não reporte de condutas antiéticas dentro das organizações, um plano de comunicação adequado, expondo o objetivo do canal de denúncias e o modelo de funcionamento (operado de forma independente por empresa especializada em gestão de riscos e fraudes) contribui para o engajamento dos trabalhadores. A empresa afirma, ainda, que atua em todo o processo de estruturação do canal de denúncia, desde o recebimento da denúncia, pré análise e complementos necessários, apuração dos indícios e apuração efetiva dos fatos até o repasse das informações para a empresa tomar as medidas cabíveis e a resposta aos denunciantes (DELOITTE, 2018).

Independente da forma de condução do canal de denúncia, por terceiros ou pela própria empresa, deverá haver um foco em gestão de riscos e inteligência para priorização das denúncias e condução de averiguações. Portanto, é necessária uma análise de quais ferramentas, técnicas e metodologias serão implementadas para garantir a obtenção de informações relevantes para as devidas tratativas e investigações necessárias e a confidencialidade do canal de denúncias.

Aliado a esse ponto, a formalização de responsabilidades e níveis de autonomia para o tratamento das denúncias também se mostram importantes atributos quando da implementação de um canal de denúncias. Assim, caso o canal seja operado internamente, deverá haver um conselho ou um órgão dentro da empresa que seja responsável pelo

recebimento e averiguação das denúncias/relatos, sendo garantida a autonomia desta organização perante as outras áreas da empresa.

Por fim, é importante que haja uma ação efetiva sobre as denúncias recebidas, de modo que uma investigação deverá ser instaurada, ainda que de pequeno porte, para apurar as alegações. Caso seja confirmado o motivo da denúncia, a empresa deverá aplicar as medidas de responsabilização cabíveis ao caso concreto conforme exposto no tópico anterior e reportar ao denunciante as apurações feitas, independente do resultado.

Assim, inspirado em experiências internacionais sobre programas de *compliance*, o canal de denúncia é uma forma eficaz de combate a práticas ilegais ou que não coadunam com as políticas e normas da empresa. A sua implementação permite que eventuais relatos possam ser enviados a qualquer tempo por trabalhadores, fornecedores ou clientes, por meio dos diversos canais de comunicação disponíveis.

Com foco na promoção de um meio ambiente de trabalho equilibrado ao trabalhador LGBT, o canal de denúncias contribui para a melhoria do clima organizacional e também age como um potencial redutor de riscos trabalhistas. Trata-se de uma ferramenta eficaz na detecção de episódios de assédio, discriminação, ambiente hostil e de demais práticas violadoras dos direitos dos trabalhadores LGBT. Desse modo, verifica-se que, aliado com à implementação de uma política clara de inclusão e não discriminação de trabalhadores LGBT, bem como à efetiva responsabilização daqueles que violarem as regras estabelecidas da empresa, o canal de denúncias serve como um importante instrumento de fiscalização e coordenação do ambiente de trabalho a favor do empregador.

Finalmente, de posse de informações acerca dessas violações, o empregador poderá tomar medidas corretivas em relação ao tema direcionadas a um trabalhador ou a um grupo de trabalhadores e poderá mostrar ao trabalhador afetado que sua denúncia gerou resultados. Isto auxiliará na redução do passivo trabalhista ligado a realização de denúncias ao Ministério Público do Trabalho por práticas discriminatórias, bem como em caso de ações trabalhistas pleiteando o pagamento de danos morais.

Além disso, a apuração das denúncias, realização de investigações e análise das informações poderá auxiliar o empregador a realizar futuras ações preventivas direcionadas aos problemas e fragilidades específicos de cada empresa. Com isso, a ocorrência de eventos discriminatórios tende a diminuir, o que colabora para a manutenção de um ambiente de trabalho equilibrado.

3.2.4 Identificação e incentivo de boas práticas de gestão e relacionamento

O quarto e último indicativo de ação dispõe sobre a importância de identificar e incentivar boas práticas de gestão e relacionamento que promovam direitos humanos e respeitem pessoas do segmento LGBT, dando visibilidade ao tema, aos compromissos da empresa e aos gestores e empregados em geral que praticam inclusão e respeito.

Nesse sentido, a organização Trade Union Congress (TUC), sediada em Londres, criou um manual intitulado *"LGBT Equality at Work"*, que descreve que muitos empregadores já possuem a visão de que serem reconhecidos como progressistas tornou-se um passo necessário para recrutar e reter os trabalhadores mais talentosos. Isso significa ser visto como LGBT *friendly* de uma forma clara e pública (Trade Union Congress, 2013). De acordo com o documento, isto poderá ser feito por meio de inclusão explícita de igualdade LGBT nas políticas e materiais de recrutamento da empresa, de declarações claras de gerentes e coordenadores, que muitas vezes representam a empresa, e pela implementação de boas práticas voltadas aos empregados LGBT que melhorarão a reputação da empresa e o ambiente de trabalho.

Por sua vez, a organização Out&Equal desenvolveu um documento listando as melhores práticas para cultivar a diversidade LGBT no ambiente de trabalho. Dentre as práticas citadas no documento cabe destacar o desenvolvimento de políticas contra discriminação, a criação de mensagem clara de inclusão e diversidade nos documentos da empresa e igualdade dos benefícios fornecidos aos empregados (OUT & EQUAL WORKPLACE ADVOCATES, 2018). Portanto, identificar e incentivar boas práticas de gestão e relacionamento corresponde a toda atitude do empregador e de seus empregados que auxilie na promoção de um meio ambiente de trabalho equilibrado para os trabalhadores LGBT.

Conforme visto acima, ter uma norma interna na empresa fazendo menção específica à vedação da discriminação contra trabalhadores LGBT é extremamente importante. Contudo, para além disso, também é necessário realizar uma revisão dos documentos das empresas e comunicações em geral para que a mensagem de proteção LGBT seja disseminada para todos os trabalhadores. Isto porque algumas normas, políticas internas ou comunicados dos mais variados temas – não ligadas às políticas contra a discriminação – podem não utilizar a melhor linguagem para divulgar e informar os empregados sobre o assunto. Por isso, é importante que os documentos empresariais tenham uma linguagem de

gênero neutro para que não haja mal-entendidos ou que os trabalhadores LGBT se sintam menosprezados ou não inseridos de alguma forma na empresa.

Este é o caso, por exemplo, de formulários ou políticas que assumem o gênero do parceiro do empregado, requerendo que o trabalhador apresente o nome do marido se for mulher ou o nome da esposa caso o trabalhador seja homem. Isto não significa que não pode haver menção aos termos marido ou esposa, no entanto, não se deve assumir um padrão de heterossexualidade na empresa e esperar que todos os trabalhadores se enquadrem no referido padrão.

Essa hipótese pode ocorrer com os trabalhadores por meio da área de recursos humanos da empresa, uma vez que, ao entrar em um novo emprego, cabe ao trabalhador entregar uma série de documentos pessoais e de seus dependentes, para fins de plano de saúde, seguro de vida ou qualquer outro pacote de benefícios fornecidos pela empresa. Assim, seja no requerimento de documentos ou na divulgação de comunicados, políticas ou normas internas das empresas, deve-se adotar uma linguagem neutra ao fazer referência aos familiares do trabalhador. Uma sugestão seria o uso de termos como cônjuge ou parceiro(a), pois a utilização destas expressões atenderia tanto aos trabalhadores LGBT quanto aos demais trabalhadores, casados ou em união estável.

Em igual sentido, a organização Danish LGBT Business Network, em parceria com a Confederation of Danish Industry, confirma que se deve rever a política de pessoal da empresa e utilizar expressões neutras para se referir aos empregados, de forma a não ofender ou excluir empregados LGBT. Neste ponto, a publicação sugere que, ao tratar de licenças, se utilize termos abrangentes como mães/parceiros ou pais/parceiros em vez de simplesmente mãe ou pai (CONFEDERATION OF DANISH INDUSTRY, 2017).

Além disso, a organização Great Place to Work, em parceria com o governo do Canadá, definiu que a criação de grupos de afinidade também pode ser considerada uma boa prática para auxiliar na promoção da inclusão de empregados LGBT no ambiente de trabalho Para a organização, estes são chamados de Grupos de Recursos de Empregados, que consistem em grupos voluntários, liderados por indivíduos que se unem com base em interesses comuns, históricos ou demográficos fatores como gênero, raça, orientação sexual, identidade de genêro ou etnia (GRENIER, 2017).

Esses grupos seriam criados para empregados, dentro das organizações que os empregam, forneceriam locais seguros para as pessoas se encontrarem, apoiarem uns aos outros, falarem sobre questões relacionadas à orientação sexual e identidade de gênero e

discutirem sobre como acabar com a LGBTfobia. Além disso, a organização também vê essa medida como uma oportunidade para pessoas com interesses ou identidades semelhantes se integrarem.

Além disso, os membros destes grupos de afinidade LGBT podem promover o desenvolvimento de novos recrutas e reter voluntários de longo prazo, apoiando-os para avançar em suas carreiras, desenvolver liderança habilidades e ganhar visibilidade com a liderança sênior das empresas em que trabalham. Ter um grupo específico voltado ao tema é parte integrante de qualquer capacidade da organização de criar um ambiente inclusivo.

Iniciativas nesse sentido já existem no Brasil. De forma exemplificativa, pode-se citar os grupos #mfriendy, do escritório de advocacia Mattos Filho, Out@In, do LinkedIn, Pride, da JPMorgan, BMA Diversidade, do escritório de advocacia Barbosa Müssnich Aragão, o P.R.I.D.E, da Dell, Pride@FB, do Facebook, bem como o GLEAM organizado para os trabalhadores da Microsoft.

A existência de grupos de afinidade ajuda os novos empregados LGBT a se sentirem mais confortáveis durante o processo de integração, de forma que, segundo a organização, os primeiros 60 a 90 dias de trabalho são um momento crítico para qualquer nova contratação, e eles podem ser particularmente desafiadores para membros de grupos tradicionalmente vulneráveis (GRENIER, 2017).

Por fim, caberá ao empregador fornecer espaço e recursos para que esses grupos se desenvolvam, bem como deverá se incentivar o engajamento com o tema para que resultados positivos sejam extraídos da experiência. Nesse sentido, conforme mencionado anteriormente, trabalhadores LGBT podem auxiliar bastante na elaboração e revisão de políticas e entendimento das necessidades desse grupo e nas medidas essenciais para garantir um local de trabalho adequado.

Como visto, existem diversas formas de identificar e incentivar boas práticas de gestão e relacionamento no local de trabalho. Contudo, em relação à trabalhadores LGBT duas medidas gerais se destacam quando se trata de promoção do meio ambiente de trabalho equilibrado: tratamento igualitário na concessão de benefícios e proteção a identidade de trabalhadores transgêneros.

Dentre todas as ações abordadas, entende-se que as duas tratadas a seguir constituem medidas obrigatórias para a promoção de um meio ambiente de trabalho equilibrado. Diversos documentos internacionais listaram as medidas a seguir como essenciais para garantir que os direitos dos trabalhadores LGBT estão sendo respeitados pelo empregador.

As medidas abaixo são vistas como o primeiro passo em direção a um ambiente de trabalho mais diverso e acolhedor, com o objetivo de proteção aos direitos LGBT (GRENIER, 2017; OUT & EQUAL WORKPLACE ADVOCATES, 2018; HUMAN RIGHTS CAMPAING FOUNDATION, 2018).

3.2.4.1 Tratamento igualitário na concessão de benefícios

Conforme mencionado acima, o tratamento igualitário na concessão de benefícios se faz extremamente necessário no que diz respeito à questão do meio ambiente de trabalho saudável para empregados LGBT. Até o momento, as ações mencionadas não se constituíam como fundamentais para o ambiente de trabalho. O que não ocorre nesse caso. Conforme se verá a seguir, o tratamento igualitário consiste em um elemento essencial para a não existência de discriminação no local de trabalho.

Isto porque, se a referida ação não for observada, é certo que haverá clara violação do direito à não discriminação no ambiente de trabalho e, diante de todo o exposto, sabe-se que não se pode defender a existência de tratamento menos benéfico aos trabalhadores em virtude da sua orientação sexual ou identidade de gênero. É dever da empresa ficar atenta a possíveis violações e antecipar a sua resolução antes que se concretize a existência de discriminação em comparação aos demais trabalhadores que são heterossexuais ou cisgêneros. Nesse sentido, a observância de tratamento igualitário aos trabalhadores LGBT na concessão de pacote de benefícios se torna fundamental.

Para a Out & Equal (2018), a garantia ao mesmo pacote de benefícios aos trabalhadores LGBT que os demais trabalhadores possuem é uma das primeiras e principais medidas a serem tomadas pelos empregadores, juntamente com a existência de política contra a discriminação, apoio a grupos de afinidade e a propagação de mensagens claras ligadas a diversidade e inclusão.

Em igual sentido, a Human Rights Campaing (2018), em seu relatório *Corporate Equality Index*, que avalia a igualdade de trabalhadores LGBT no ambiente de trabalho, esclareceu que as concessões de pacotes de benefícios competitivos são críticos para atrair e reter talentos, podendo abarcar desde a cobertura de planos de saúde, planos de investimento até planos de previdência. Destaca-se que a garantia de benefícios inclusivos para os empregados LGBT e suas famílias é, em geral, de baixo custo, e possui uma proposta de alto retorno para as empresas.

De acordo com a organização Great Place do Work, para garantir que seu pacote de benefícios atenda às demandas dos funcionários LGBT, é importante compreender suas necessidades específicas relacionadas à cobertura médica, licenças e vantagens fornecidas pelo empregador (GRENIER, 2017). No tocante ao assunto, as empresas deverão garantir a todos os seus empregados um pacote de benefícios compatível e não discriminatório, de modo que os benefícios adicionais que se estendam aos familiares do empregado não devem discriminar com base na orientação sexual ou identidade de gênero.

Esse é o caso do acesso a clubes ou vantagens fornecidas pela empresa ou, ainda, a concessão de plano de saúde corporativo, plano de previdência privada e seguro de vida, os quais devem ser oferecidos sem discriminação aos parceiros civis, quando as vantagens se estendem para os cônjuges. De igual forma, quando for oferecido um benefício em razão do gênero do trabalhador, esse benefício deverá ser estendido mesmo quando aquele não for o gênero que foi atribuído quando do seu nascimento.

O Conselho Nacional de Justiça foi o primeiro órgão do Poder Judiciário a incluir o companheiro homossexual dos seus servidores como dependente para fins de concessão de benefícios, por meio da Instrução Normativa nº 15/2013. O feito foi inspirado na Instrução Normativa nº 126/2011, do Supremo Tribunal Federal, que reconheceu o companheiro da união homoafetiva estável como beneficiário do Plano de Assistência à Saúde e Benefícios Sociais.

No âmbito da iniciativa privada, a empresa Ericsson, enquanto atuava no Brasil, fornecia aos empregados e seus familiares acesso a um clube de lazer localizado no entorno da sede da empresa. Como membros da família do empregado tinham acesso ao clube, é importante que não haja qualquer dificuldade ou empecilho no acesso de parceiros do mesmo sexo (SALOMÃO, 2016). Igualmente, diversas empresas fornecem convênios com clubes locais como parte do pacote de benefícios. É importante que antes de firmar a parceria, a empresa tenha conhecimento de que os empregados que possuem parceiros do mesmo sexo não deverão ter dificuldades ao registrá-los como dependentes para usufruir das vantagens oferecidas ou, até mesmo, que terão pleno acesso às dependências do local em questão.

A igualdade na concessão de benefícios também deverá ser observada caso a empresa ofereça alguma vantagem aos seus trabalhadores, como presentes ou licenças diferenciadas quando da ocasião de matrimonio. Caso o trabalhador case com uma pessoa do mesmo sexo, deverá ter acesso as mesmas condições de vantagens que ocorreria caso a união fosse heterossexual.

No caso de planos de previdência privada e seguro de vida, o mesmo raciocínio deve ser levado em consideração. Não poderá haver impeditivos para o registro dos parceiros homoafetivos dos empregados como beneficiários da previdência privada ou do seguro de vida, devendo a empresa viabilizar essa garantia ao lado das instituições contratadas para a execução dos referidos benefícios.

Já em relação ao plano de saúde, a Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) editou, em 04/05/2010, a Súmula Normativa nº 12 que determinou que as operadoras de planos de saúde terão que aceitar como dependente o companheiro do mesmo sexo que comprove união estável ou casamento com o titular do plano. Conforme a Súmula, o entendimento está fundamentado na Constituição Federal, uma vez que o texto define como um dos objetivos fundamentais da República a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 2010).

Assim, resta claro que os planos de saúde corporativos, fornecidos a partir de convênios dos empregadores com as operadoras de planos de saúde privados, devem respeitar a regra da ANS e conferir aos empregados e seus parceiros o acesso aos benefícios do plano sem impor qualquer dificuldade em razão da orientação sexual do empregado. No tocante à empregados transgêneros, o mesmo deverá ser aplicável, de forma que quando o empregador fornecer benefícios adicionais em razão do gênero do empregado, este benefício deverá considerar o sexo que a pessoa se identifica e não aquele que lhe foi atribuído biologicamente.

Esse é o caso, por exemplo, do auxílio-creche, previsto no artigo 389, §1º da CLT, que obriga as empresas, em que trabalharem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade, a terem local apropriado para que seja permitido às empregadas guardar seus filhos sob vigilância e assistência (BRASIL, 1943). Nesse caso específico, por força de instrumentos coletivos, essa obrigação é, muitas vezes, revertida em indenização pecuniária. De qualquer modo, o referido benefício deverá ser estendido a empregadas transgêneras que, por ventura, vierem a ser mães e trabalhem em um estabelecimento com pelo menos 30 mulheres, com mais de 16 anos, nos termos do artigo mencionado anteriormente.

De igual forma, deverá ser garantido o acesso a locais, reuniões, grupos de afinidade relativos à um determinado gênero, como é o caso da existência de muitos grupos de mulheres voltados para o empoderamento feminino –, coaching e prática de networking. Deve-se, em situações como essa, respeitar a identidade de gênero do empregado e lhe

permitir que desenvolva as suas atividades e se integre na organização da mesma forma que seus colegas cisgêneros fariam.

Por fim, quanto as garantias previstas em lei, relacionadas ao abono de faltas e licenças, é importante que sejam igualmente respeitadas a orientação sexual e a identidade de gênero dos empregados. Dessa forma, o artigo 473, da CLT, que lista as hipóteses de faltas justificadas, deverá ser aplicado igualmente quando se tratarem de casais homossexuais ou heterossexuais. Ou seja, a empresa deverá garantir a todos os empregados, independente da sua orientação sexual, o abono de faltas em virtude de casamento, morte do cônjuge, nascimento de filho, acompanhamento médico de parceira grávida e acompanhamento médico de filho, com idade inferior a seis anos.

Além disso, nos termos do artigo 392-A, da CLT, casais adotantes terão os mesmos direitos à licença maternidade que a mãe gestante (BRASIL, 1943). Desta forma, homens e mulheres, a depender da situação de guarda da criança, terão o direito de usufruir desse benefício, independentemente da sua orientação sexual ou identidade de gênero, cumpridas as formalidades dispostas nos artigos 392-B e 392-C da CLT.

Ainda tratando da concessão de benefícios, depois de um significativo número de decisões concedendo a pensão previdenciária em razão da morte de parceiro homossexual, tanto no âmbito da Justiça Federal, como da Estatual, tendo, inclusive, esse entendimento ter sido conformado pelo Superior Tribunal de Justiça, o Ministério da Previdência Social baixou a Portaria 513/2010 e o Instituto Nacional de Seguro Social expediu a Instrução Normativa nº 25/2000, que foi incorporada pela INSS/PRES nº 68/2013, estabelecendo a concessão de pensão por morte e auxilio-reclusão para o companheiro homossexual em sede administrativa, assegurando o seu direito a integrar o rol de dependentes (DIAS, 2016).

Portanto, considerando a repercussão destes benefícios nos contratos de trabalho, principalmente no tocante ao pagamento de pensão por morte, deve-se atentar para a presença de companheiros homoafetivos dos seus empregados para que a informação seja repassada corretamente aos órgãos competentes. Do mesmo modo, essa questão deve ser considerada em caso de pagamento de eventual indenização adicional pelo empregador aos dependentes/cônjuges em razão da morte do seu empregado.

Por fim, caso os empregados LGBT não tenham o mesmo acesso ao pacote de benefícios em relação aos demais empregados da empresa, isso poderá ensejar uma reivindicação de discriminação no ambiente de trabalho. Essa conduta resulta em um

desequilíbrio do meio ambiente laboral, tendo em vista que impacta diretamente na proteção à dignidade da pessoa humana e na saúde do trabalhador.

No Brasil, essa discriminação poderá levar ao pagamento de indenizações no âmbito individual e coletivo, caso a questão seja discutida nos Tribunais do Trabalho. Não podendo descartar também eventual atuação do Ministério Público do Trabalho, que poderá entrar com uma ação civil pública ou propor a assinatura de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), coibindo a empresa de perpetuar com a diferenciação de trabalhadores LGBT.

Portanto, com base no princípio da igualdade preconizado na Constituição Federal, é crucial que as políticas de benefícios e de licenças sejam explicitamente inclusivas para todos os trabalhadores LGBT, de forma que quaisquer benefícios decorrentes do contrato de trabalho têm de ser estendidos aos parceiros civis e cônjuges e devem respeitar a identidade de gênero dos empregados.

Desta forma, é certo dizer que todas as vantagens que forem oferecidas a heterossexuais devem também ser oferecidas a trabalhadores lésbicos, gays ou bissexuais em situações análogas, da mesma forma que a identidade de gênero dos empregados deverá ser levada em conta para que estes possam gozar dos mesmos benefícios e oportunidades que os demais empregados cisgêneros.

3.2.4.2 Proteção a identidade de trabalhadores transgêneros

Outro ponto importante em relação a proteção do meio ambiente de trabalho equilibrado é a existência de demandas específicas de trabalhadores transgêneros. Como mencionado acima, as proteções a seguir mencionadas constituem elemento essencial para a manutenção do meio ambiente de trabalho equilibrado para estes trabalhadores, uma vez que não há como se falar na permanência do trabalhador transgênero no ambiente de trabalho, sem que a sua identidade seja respeitada e reconhecida pelo empregador e demais trabalhadores.

Nesse sentido, para garantir o respeito a identidade de gênero dos trabalhadores, a Organização Internacional do Trabalho (2014, p. 27) assevera que diversas iniciativas são importantes para a promoção destes direitos no ambiente de trabalho, como a utilização do nome social e do banheiro de acordo com o gênero que se identifica:

> Essas iniciativas são importantes e, apesar de ainda não possuirmos uma legislação aprovada que verse sobre esse tema, as empresas podem e devem se antecipar, organizando-se internamente, promovendo uma

> postura mais inclusiva e respeitosa aos direitos humanos dessa parcela da população que ainda é discriminada. O fato de não termos ainda leis aprovadas não significa que não podemos agir.

A esse respeito, diversos países já se manifestaram defendendo o direito à identidade de gênero no âmbito das relações de trabalho, além da promoção de meios para a concretização dos direitos trans no seio dessas relações. Em 2015, Portugal editou a Lei nº 28/2015, que consagrou a identidade de gênero no âmbito do direito a igualdade no acesso ao emprego e ao trabalho, modificando o artigo 24º do Código do Trabalho para constar a seguinte redação:

> Artigo 24.º Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho.
> 1 - O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos (PORTUGAL, 2015).

Além disso, no mesmo país, recentemente também foi implementada a Lei nº 38/2018, que garante o direito à autodeterminação da identidade de gênero e expressão de gênero e à proteção das características sexuais de cada pessoa.

Por sua vez, a Bélgica editou a Lei de 10 de maio de 2007, em relação a transexualidade, prevendo o direito de mudar oficialmente o primeiro nome e o sexo nos registros de identidade de acordo com o gênero que se identificar. No mais, a Lei também veda a discriminação nas relações de trabalho em relação a transexualidade do indivíduo.

Nos Estados Unidos da América, em 2014, o Presidente Obama emitiu a Ordem Executiva 11.478, que proíbe empreiteiros federais e subcontratados de discriminar com base na orientação sexual e identidade de gênero. Por causa desta Ordem Executiva, lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros empregados por empreiteiros federais em todo o país passaram a receber novas proteções legais destinadas a garantir a efetivação de seus direitos de não-discriminação (The White House , 2014). Inclusive, recentemente, a suposta tentativa de revogação, pelo Presidente Trump, do referido documento e de outros que garantem o

reconhecimento da identidade de gênero de pessoas transgêneras, foi fortemente criticada ao redor do país e, até o momento, nenhuma ação foi tomada (Lopez, 2018).

Ainda, a Espanha também possuiu a Lei de Identidade de Gênero, nº 03/2007, que reconhece a identidade de gênero como um direito e prevê que as pessoas trans podem alterar seus documentos sem ter feito a cirurgia, o que permite a sua utilização em todas as esferas da sociedade. No mesmo sentido, o Uruguai aprovou a Lei 18.620, de 2009, garantindo a pessoas transgêneras o reconhecimento de sua identidade de gênero, tendo, inclusive, o Ministério do Trabalho do país como um dos apoiadores da Lei.

Por sua vez, a Argentina aprovou a Lei 26.746, de 2012, também reconhecendo o direito à identidade de gênero. A Lei prevê a alteração do nome de registro, sendo que não é solicitado nenhum tipo de exame, de protocolo ou atestado para a pessoa proceder com a alteração no cartório. Essa Lei, inclusive serviu como base ao Deputado Jean Wyllys e à Deputada Erika Kokay na elaboração do Projeto de Lei nº 5002/2013, que estabelece direito à identidade de gênero no Brasil (BRASIL, 2013c).

Contudo, considerando que a maioria dos países carecem de legislações especificas direcionadas à proteção a identidade de gênero de pessoas transgêneras, principalmente em relação à sua manifestação no local de trabalho, diversas organizações internacionais elaboraram sugestões e direcionamentos para que as empresas possam lidar com essa questão no âmbito das relações de trabalho, como é o caso da organização Great Place to Work, que acredita que como a população trans continua a enfrentar discriminação, isolamento e medo no local de trabalho, esta é uma questão que requer apoio específico dos empregadores (GRENIER, 2017).

Dessa forma, a criação de diretrizes específicas de transição de gênero seria um útil instrumento para a pessoa que está fazendo a transição e seus colegas de trabalho. Ainda, de acordo com a organização, diretrizes de transição de gênero garantem que haja um protocolo institucional sobre para apoiar um trabalhador que transita. A transição de gênero refere-se ao processo que algumas pessoas trans passam ao afirmar sua identidade de gênero. Para algumas pessoas, transição pode incluir a mudança de nome e como se vestem. Para outros, isso pode incluem o acesso a hormônios e cirurgias. Não há uma maneira singular para uma pessoa transição, sendo este um processo pessoal que deve ser definido pelo indivíduo que opta por realiza-lo.

Assim, as diretrizes de transição devem delinear claramente responsabilidades e expectativas dos supervisores, colegas e outros empregados, bem como declarar claramente

que qualquer pessoa que deseja fazer a transição será apoiada. Desse modo, deve-se descrever quais as expectativas quanto aos tipos de apoio que os funcionários em transição receberão da administração; expectativas da administração e de outros funcionários para facilitar o sucesso da transição no local de trabalho e políticas e práticas relacionadas para auxiliar no processo de transição, como acomodações de banheiros, cuidados com a saúde, código de vestuário, políticas antiassédio, confidencialidade e privacidade, necessidades individuais de alojamento, reconhecendo o novo nome da pessoa e o treinamento para gerentes, funcionários e clientes (GRENIER, 2017).

Possuir essas diretrizes em vigor antes da transição de um trabalhador, sinaliza para os futuros e atuais trabalhadores que esta é uma questão que sua organização leva a sério e externamente apoia as diversas identidades e expressões de gênero das pessoas.

No mundo empresarial, as maiores companhias globais têm uma política de que favorece a diversidade e a promoção de direitos da comunidade trans. De acordo com a Human Rights Campaign Foudation (2018), 93% (noventa e três por cento) das empresas da Fortune 500 reconhecem a identidade de gênero como direito e possuem políticas de não discriminação.

Ainda segundo o documento, o Facebook, Netflix e Google são apenas algumas das empresas que, além da utilização do nome de sua escolha, também oferecem benefícios específicos de seguro-saúde para funcionários trans, incluindo cirurgia de transgenitalização e tratamento hormonal. No total, 79% (setenta e nove por cento) das empresas da Fortune 500 oferecem pelo menos uma cobertura para os transgêneros, entre licença de curta duração, aconselhamento psicológico, terapia hormonal e procedimentos cirúrgicos.

Ainda que não se possa exigir dos empregadores e dos planos de saúde o subsídio financeiro para a realização de medidas ligadas à transição, existem diversas outras ações ao alcance dos empregadores que podem facilitar a relação de trabalho dos trabalhadores transgêneros e garantir a eles um meio ambiente de trabalho equilibrado.

Nesse sentido, os documentos pessoais de identificação na empresa (crachás, placas de sala e cartões profissionais) deverão refletir o gênero na qual a pessoa se identifica, bem como o seu tratamento em comunicações internas também deverá corresponder ao gênero identificado (Sr./Sra.) ou possuir uma linguagem neutra (você/V.Sa.).

Sobre o assunto, o manual de práticas focados na comunidade LGBT, elaborado pela organização Danish LGBT Business Network, em parceria com a Confederation of Danish Industry (2017), indica que a empresa deverá apoiar as pessoas transexuais no local de

trabalho, facilitando mudanças no nome, endereço de correspondência e cartão de acesso, bem como atualizações de fotos internas, caso aplicável.

Igualmente, a organização Trade Union Congress (2013) esclarece que é necessário que os documentos pessoais na empresa reflitam o gênero que a pessoa se identifica, devendo a empresa realizar as alterações necessárias quando for requisitado pelo trabalhador transgênero. Além disso, a organização também destaca a importância de manter a confidencialidade em relação aos registros pessoais no local de trabalho, de forma que informações sobre o gênero e nome anterior devem ser restritos apenas àqueles que precisam ter essas informações, como, por exemplo, empregados da área de recursos humanos e departamento pessoal.

No tocante ao assunto, cumpre destacar que a possibilidade de alteração do prenome para indivíduos transgêneros já é levantada nos debates civilistas ao redor do país. Atualmente, é possível identificar uma mudança progressista na doutrina e na jurisprudência do país no sentido de garantir a alteração do pronome e do sexo no registro civil para pessoas transgêneras. No entanto, apesar de uma mudança recente na jurisprudência, a alteração do nome civil só pode ser discutida no âmbito do Poder Judiciário, de forma que, para obter a tutela desse direito, o indivíduo deve ingressar com uma ação judicial para que seja determinada a alteração do nome no registro civil.

Isso ocorre porque a Lei de Registros Públicos, que prevê as hipóteses de alteração do nome após o registro civil, não contempla casos relacionados à não conformidade com o sexo designado ao nascimento. Portanto, em uma análise positivista, a alteração do nome por pessoas transgêneras não tem respaldo no nosso arcabouço jurídico atual, de modo que não há garantias que o pedido de alteração, quando apreciado, será deferido pelo judiciário.

Cada caso passa por uma minuciosa análise das razões íntimas e psicológicas do portador do nome, muitas vezes após a avaliação de peritos, emissão de laudos multidisciplinares e extensa produção de prova documental e testemunhal. Esse formalismo excessivo pode servir como um obstáculo às pessoas transgêneras que não estão dispostas a prosseguir com uma ação judicial, com alta publicidade, riscos e debate acerca de sua vida pessoal.

Outrossim, a discussão acerca dos requisitos da ação não é o único obstáculo a ser superado por pessoas transgêneras que aguardam a retificação do nome. É discutida, ainda, a necessidade obrigatória de cirurgia de readequação sexual como pressuposto para a alteração do nome no registro civil. Assim, ainda que existam tentativas no legislativo –

Projeto de Lei 5002/2013, que visa alterar a Lei de Registros Públicos para que passe a constar a possibilidade de alteração do prenome devido a transexualidade – e no judiciário – ADI 4275 e RE 670.422, que tem como objetivo reconhecimento do direito de transexuais alterarem seu prenome e sexo jurídico no registro civil, independentemente de cirurgia de transgenitalização –, não é possível estimar quando o ordenamento jurídico brasileiro terá sua omissão suprida e os transgêneros terão seus direitos tutelados.

Portanto, considerando que o debate no âmbito civil/constitucional ainda não foi pacificado, foi criado, como alternativa ao formalismo imposto na retificação do registro civil, outro instituto visando a integração da comunidade trans na sociedade, intitulado "nome social". O nome social surge, então, como uma alterativa utilizada por pessoas que não se identificam com o sexo designado no nascimento e, em consequência, não reconhecem o nome do registro civil como em conformidade com a sua identidade de gênero. Corresponde, assim, a um nome que a pessoa deseja utilizar para autodenominar-se perante a sociedade, independente do seu registro em documentos de identidade emitidos por órgãos oficiais.

Muitas vezes, é possível ver o nome social sendo equiparado ao pseudônimo, elemento já positivado no ordenamento jurídico e possuidor de garantias no âmbito civil. No entanto, enquanto o pseudônimo é tratado como um nome falso, ficto, não sendo possível, portanto, atribuir o mesmo conceito ao nome social. Não se trata puramente de um artificio utilizado por artistas e escritores, mas do nome que carrega toda a representatividade do indivíduo, a maneira como ele se reconhece e deseja se apresentar para as demais pessoas.

A pessoa trans, diferentemente dos artistas, não reconhece o seu nome atribuído no nascimento, simplesmente pelo fato de não estar conformidade com a sua identidade de gênero, ou seja, com o sexo que ele próprio se reconhece e deseja ser identificado. Impossível, portanto, equiparar o nome social, enquanto recurso para o reconhecimento da dignidade da pessoa humana, a um pseudônimo, instrumento para camuflar a autoria ou dar mais visibilidade no mundo artístico.

É certo que a utilização do nome social levanta questões polêmicas ligadas à efetividade dos direitos da comunidade trans. Nesse sentido, Berenice Bento (2014, p. 3) destaca que a sua utilização se não seria um meio "para frear e impedir a ampliação e a garantia de direitos plenos às populações excluídas", tendo em vista que "há um modus operandi historicamente observável das elites que estão majoritariamente nas esferas da representação política no Brasil, qual seja: a votação/aprovação de leis que garantem

conquistas para os excluídos (econômicos, dos dissidentes sexuais e de gênero) são feitas a conta-gotas, aos pedaços".

De fato, não há como defender que o nome social seja um substituto à alteração civil do nome. É certo que não é. A efetividade dos direitos da comunidade trans está ligada diretamente ao reconhecimento de sua identidade de gênero e à possibilidade de alterar o seu registro civil sem a interferência do Estado ou de terceiros. Contudo, enquanto o debate civilista ainda não alcançou esse posicionamento e as bases legislativas não possuem o interesse de proceder com essa alteração para reconhecer a identidade de gênero, os demais ramos do direito não podem ficar inertes, deixando a população trans permanecer ao largo da sociedade e ter seus direitos trans minados devido à omissão do legislativo.

É necessário que, enquanto não há a garantia ideal da alteração do nome civil sem a interferência e limitação do Estado, o direito do trabalho assuma o seu papel como instrumento de melhoria das condições e qualidade de vida e garanta a dignidade do trabalhador transgênero. Assim, um dos meios para a concretização dos direitos da comunidade trans é a possibilidade da utilização do nome social no âmbito das relações de trabalho. Inclusive, cabe destacar que o nome social já é garantido por atos normativos em determinados âmbitos da sociedade.

Esse é o caso da Portaria nº 1.7.07/2008, do Ministério da Educação, que assegura o uso do nome social nos atos e procedimentos promovidos nos registros escolares no âmbito do Ministério, da Portaria nº 233/2010, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que autoriza a sua utilização aos servidores públicos no âmbito da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional; da Resolução nº 14/2011, do Conselho Federal de Psicologia, que assegura a utilização do nome social na Carteira de Identidade Profissional do Psicólogo, bem como da Resolução 07/2016, do Conselho Nacional da Ordem dos Advogados, que admite inserir o nome social nas carteiras de identidade profissional e nas identificações on-line na esfera dos sistemas da OAB no Brasil.

Cabe ainda destacar a Resolução Conjunta nº 01/2014, do Conselho de Polícia Criminal e Penitenciária e o Conselho Nacional de Discriminação e a Portaria nº 1.036/2015, do Ministério Público do Trabalho, que regulamentaram o uso do nome social nas suas áreas de atuação. No mais, importante relembrar do já mencionado Decreto Presidencial nº 8.727/2016, que institui o uso do nome social no âmbito da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional, garantindo aos seus servidores o tratamento profissional de acordo com a sua identidade de gênero (BRASIL, 2016a).

Por fim, também vale ressaltar o conteúdo da também já tratada Resolução nº 12/2015, do Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoções dos Direitos de Lésbicas, Gays, Travestis e Transexuais, que define parâmetros para a garantia de acesso e permanência de pessoas transgêneras em diferentes espaços sociais. Na disposição estão listadas orientações sobre o reconhecimento e adoção do nome social, em formulários e sistemas de informação, no tratamento oral e em documentos oficiais nas instituições e redes de ensino, em todas as modalidades. Ainda, a Resolução recomenda a garantia do uso de banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero, de acordo com a identidade de gênero de cada pessoa (BRASIL, 2015).

Aliado com a questão do nome, também não se pode deixar de falar da utilização dos banheiros e vestuários por trabalhadores transgêneros de acordo com o gênero que se identificam nas dependências da empresa. É certo que as pessoas trans têm o seu acesso frequentemente negado a espaços, instalações, eventos e grupos que são de gênero específico. . Isso pode afetar especialmente as mulheres trans, que são impedidas de acessar espaços somente para mulheres, muitas vezes pela crença limitada de que as mulheres trans não são mulheres de verdade e uma preocupação de que outras mulheres cisgêneras se sentiriam desconfortáveis com a presença de alguém transgênero.

Sobre o assunto, inclusive, cabe citar o RE 845.779, oriundo de uma ação de indenização por danos morais movida por uma mulher transexual em face de um determinado shopping que impediu o seu acesso ao banheiro do gênero de identificação. O STF entendeu pela existência de repercussão geral sobre a possibilidade de uma pessoa, considerados os direitos da personalidade e a dignidade humana, ser tratada socialmente como se pertencesse a sexo diverso do qual se identifica e se apresenta publicamente. Até o momento a referida ação ainda não foi julgada.

Para este ponto, a organização Stonewall (2016) indica que deve-se permitir que qualquer pessoa tenha acesso a instalações, espaços e grupos que se alinham com suas identidade de gênero ou deve-se implementar banheiros e vestiários individuais unissex. O que não pode ocorrer é restringir o trabalhador transgênero a frequentar um espaço destinado a um gênero no qual ele não se identifica.

A organização TUC estabelece que é importante manter um diálogo com os demais trabalhadores para esclarecer que a pessoa transgênera irá usar as instalações de banheiro e vestiários de acordo com o gênero que se identifica. Portanto, a organização não incentiva que outras abordagens sejam realizadas com vistas a minimizar a questão, como, por

exemplo, exigir que a pessoa trans utilize os banheiros destinados para pessoas com deficiência – apenas, certamente, se essa for a sua condição (Trade Union Congress - TUC, 2013).

A necessidade de respeito à utilização de banheiros e vestiários de acordo com o gênero que o trabalhador transgênero se identifica também foi citado na recomendação elaborada pela Out & Equal Workplace Advocates (2018), que lista as melhores práticas para garantir a diversidade LGBT no ambiente de trabalho, e no Relatório de Boas Práticas, elaborado pela Comissão Europeia da Direção-Geral de Justiça e dos Consumidores, da União Europeia (2016), que analisa questões de diversidade de orientação sexual e identidade de gênero no local de trabalho.

Nesse sentido, Roger Raupp Rios e Alice Hertzog Resadori (2015, p. 203) justificam a importância do debate sobre tema:

> Como referido, a utilização do banheiro conforme o gênero foi levada ao Poder Judiciário, seja em casos de trabalhadoras e trabalhadores que são impedidos de utilizar o banheiro por seus empregadores, ou travestis/transexuais que são proibidas de acessar banheiros em locais públicos. O debate jurídico acerca do banheiro adequado para as pessoas travestis e transexuais tramita perante o STF, que, recentemente reconheceu a repercussão geral da matéria no Recurso Extraordinário no 845.779.

Os autores, após tecerem comentários relevantíssimos acerca da identidade sexual, dignidade humana e autodeterminação sexual, aduzem que no tocante à proteção constitucional da dignidade humana e ao direito fundamental à autodeterminação sexual, não reconhecer o direito fundamental à utilização de banheiro feminino por transexual feminina implica rejeitar a possibilidade de ser e de existir como se é; da proteção constitucional dos direitos de minorias discriminadas, ressaltando a necessidade de combater a discriminação direta (intencional) e indireta (decorrente do impacto diferenciado não intencional, mas danoso a direitos); e da segurança e constrangimento indevido das demais usuárias na utilização de banheiro por transexual, reduzindo o mito das duas afirmações nas situações cotidianas ao dispor que em sociedades plurais e democráticas, o incômodo ou constrangimento alheio não autorizam a restrição de direitos fundamentais de terceiros. Apontam, ainda, duas soluções para a presente questão (2015, p. 217-218):

> Do ponto de vista dos direitos fundamentais, abrem-se várias alternativas que respeitam a dignidade, a liberdade, a privacidade e a igualdade. Arrolem-se algumas possibilidades: dois banheiros separados por gênero, com liberdade de utilização sem discriminação por identidade de gênero;

> instalações de banheiros de utilização individual, acessíveis a todos, sem distinção de sexo ou identidade de gênero; instalação de um único banheiro, de utilização coletiva e universal, com cabines individuais internas sem distinções.

A recomendação de Raupp Rios e Resadori segue o disposto pela organização Human Rights Campaign (2016), bem como pelos demais documentos internacionais já citados anteriormente. A organização explora opções razoáveis de acesso a banheiros, quais sejam: instalações para banheiros para múltiplos ocupantes e segregados por gênero, com cabines com chaves para um único ocupante; instalações de banheiro de um único ocupante e neutras em relação ao gênero; instalações para banheiros múltiplos ocupante, sem segregação de gênero, com cabines com chaves para um único ocupante (HUMAN RIGHTS CAMPAIGN, 2016).

Ainda, em relação à privacidade em banheiros com múltiplos ocupantes, a organização sugere a instalação de abas na borda externa das portas para cobrir o espaço entre a porta e a parede do boxe, extensão das portas e paredes da cabine do chão até o teto e dos divisores entre os mictórios, para que sejam mais longos e compridos. No tocante aos vestiários, indica-se a instalação de chuveiros e trocadores privados, por meio de cabines ou cortinas. Todas as sugestões mencionadas acima têm o intuito de garantir a privacidade do trabalhador transgênero, bem como de qualquer outro trabalhador cisgênero, superando assim que eventuais questões ligadas à segurança e ao incômodo pessoal de terceiros possam ser levantadas ao tratar do assunto.

Pelo exposto, verifica-se que a permissão do uso de banheiros e a aplicação do nome social no ambiente de trabalho são instrumentos importantes para que se reconheça a identidade de gênero do trabalhador e priorize-se um ambiente respeitoso, livre e de inclusão social, que não coaduna com práticas discriminatórias.

Inclusive, essas questões já chegaram ao Poder Judiciário Trabalhista, que não pode se esquivar da competência para resolver o conflito, baseando na ausência de regulação legislativa sobre a matéria. Nesse sentido, vale ressaltar o julgamento das ações 0003365-15.2013.5.02.0038, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 0011996-43.2015.5.15.0093, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região e 0000939-77.2012.5.09.0003, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, que reconheceram o direito a danos morais ao trabalhadores envolvidos nos litígios pela não observância do empregador do seu nome social ou da utilização do banheiro de acordo com o gênero que se identificava.

Cabe destacar, ainda, os comentários de Murilo Siqueira Comério (2018, p. 90-91) acerca da questão do nome no âmbito laboral:

> No que diz respeito ao dever do empregador, a pergunta que se realiza é: Há algum prejuízo para a entidade patronal em reconhecer o nome adotado pelo trabalhador transexual e transgênero? Sem hesitar, a resposta é negativa. Isto porque o empregador, além de possuir o dever de manter o ambiente de trabalho equilibrado, também se obriga a preservar a saúde do trabalhador, o que envolve o fator psicológico. A obrigação é de proteção a um direito fundamental do trabalhador de prestar serviços em um posto de trabalho salubre e saudável. Como é cediço, o local de trabalho é onde o trabalhador, com certa frequência semanal, desenvolve as suas qualidades profissionais, convive com colegas de trabalho, percebe remuneração e invariavelmente expõe a sua vida pessoal. Há, assim, um conjunto de condições de trabalho e questões físicas e psíquicas a serem consideradas pelo empregador, como uma forma de preservar o ambiente de trabalho saudável e livre do cometimento de assédios moral e sexual e atos discriminatórios em geral. Não reconhecer o nome adotado pelo transexual é submetê-lo a tratamento hostil, degradante e que revela a negativa da sua própria existência. Ato contínuo, é (ou deveria ser) do interesse do empregador reconhecer a identidade de gênero, porquanto contribui para a humanização do trabalho e a melhor produtividade dos seus funcionários.

Assim, é certo que o reconhecimento e a garantia da utilização do nome social e dos banheiros, bem como quaisquer outras medidas afirmativas que visam a proteção da sua identidade, representam um investimento na construção de uma cidadania trans na luta contra a transfobia, presente em todos os âmbitos da sociedade. É uma forma de assegurar o exercício dos direitos sociais de uma parcela marginalizada, que além de normalmente não ter o acesso ao pleno emprego, mesmo quando essa barreira é superada, tem a sua identidade de gênero ignorada e todas as relações do trabalho são desenvolvidas levando em consideração uma identidade que a pessoa não reconhece.

As medidas propostas são consideradas obrigatórias pois estão diretamente direcionadas com o reconhecimento da identidade LGBT no ambiente de trabalho. Não é possível promover a dignidade da pessoa humana quando características intrínsecas ao seu ser, como a orientação sexual e a identidade de gênero, são ignoradas ou explicitamente desrespeitadas no ambiente laboral.

Não garantir o tratamento igualitário na concessão de benefícios ou o reconhecimento do gênero que o trabalhador trans se identifica são atos atentatórios a dignidade da pessoa humana, que acaba por impactando na saúde do trabalhador e resulta na manutenção de um ambiente de trabalho desequilibrado.

Sob a égide do direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado, os empregadores devem se atentar as referidas medidas, sob pena de violação desse direito fundamental e necessidade de reparação dos danos causados aos trabalhadores, sejam eles de natureza material ou moral.

Conforme já mencionado, deve-se, acima de tudo, respeitar a dignidade da pessoa humana do trabalhador para a manutenção de um ambiente laboral equilibrado, sendo que esse respeito se deve manifestar através do reconhecimento da sua identidade e proteção de seus direitos enquanto trabalhadores LGBT.

3.3 Atuação dos sindicatos na promoção do meio ambiente de trabalho equilibrado para trabalhadores LGBT

Como visto, a Constituição Federal, em seu artigo 225, caput estabelece que cabe à coletividade defender e preservar o meio ambiente para as presentes e futuras gerações (BRASIL, 1988). Segundo Raimundo Simão de Melo (2013), quando o texto constitucional se refere à coletividade, evidentemente, está a se referir à sociedade organizada, o que significa dizer, no âmbito trabalhista, qual tal tarefa incumbe, em primeiro lugar, aos sindicatos.

No mesmo sentido, Fábio Ribeiro da Rocha (2016, p. 82) esclarece que:

> O sindicato tem o dever de defender os direitos e interesses coletivos e individuais da categoria (artigo 8, III, da CF), especialmente a preservação da vida e saúde dos trabalhadores. Os sindicatos são agentes fundamentais na promoção da saúde e segurança do trabalhador. Entidades sindicais livres e verdadeiramente atuantes exercem papel relevante mas questões ligadas ao meio ambiente de trabalho, seja apresentando denúncias formais ao Ministério Público do Trabalho, ou ainda agindo autonomamente na defesa de sua categoria profissional.

Assim, verifica-se que a própria Constituição Federal, em seu artigo 8º, inciso III, atribui aos sindicatos o dever de defender os direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. Inclusive, a referida previsão constitucional fez Julio Cesar de Sá da Rocha (1997, p. 71) afirmar que “no campo protetivo do meio ambiente, pode ser destacada a atuação das entidades sindicais na tutela dos direitos coletivos”, de forma que as entidades sindicais podem, de forma ampla, defender interesses tanto difusos quanto coletivos ou individuais dos trabalhadores da categoria profissional representada, sejam eles filiados à entidade sindical ou não.

Dentro da atuação sindical, a defesa e proteção dos interesses das categorias profissionais podem ser instrumentalizadas através de diversas formas, como: dissídios coletivos (artigo 857, da CLT), ações civis públicas (artigo 129, §1º, da CF) e instrumentos de negociação coletiva de trabalho, como Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho (artigos 7º, inciso XXVI, e 8º, inciso VI, da CF) (BRASIL, 1943; 1988). Nesse sentido, José Claudio Monteiro de Brito Filho (1996, p. 77) relata que a negociação coletiva pode ser definida como "o processo de entendimento entre os empregados e empregadores visando à harmonização de interesses antagônicos com a finalidade de estabelecer normas e condições de trabalho".

Particularmente, com a negociação é possível criar um espaço de resoluções de conflitos trabalhistas entre empregados e empregadores, sem a interferência do Judiciário. Assim, as negociações nesse campo são formas importantes que auxiliam na implementação de ferramentas para a promoção de um meio ambiente de trabalho equilibrado de forma mais rápida do que se a questão fosse judicializada. Fábio Ribeiro da Rocha (2016, p. 83) confirma a relevância do tema ao dispor que "a atuação dos sindicatos nas negociações coletivas para assegurar melhores condições ambientais de trabalho é também um importante instrumento para intervir positivamente nos processos produtivos".

José Claudio Monteiro de Brito (2012, p. 143) também destaca a função negocial dos sindicatos ao dispor que "por ela, busca o sindicato a criação de normas e condições de vida e de trabalho que traduzem os interesses de seus representados", ressaltando ainda que a referida função é prerrogativa exclusiva das entidades sindicais, por força do artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal. Verifica-se, portanto, que a negociação coletiva se torna um importante instrumento, principalmente após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, que instituiu a máxima do negociado sobre o legislado, de forma que as previsões dos instrumentos coletivos têm a possibilidade de sobrepor à legislação (BRASIL, 2017).

Sabe-se que os instrumentos coletivos são constituídos por Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) ou Convenções Coletivas de Trabalho (CCT). Nesse sentido, quando o instrumento é firmado entre sindicato e uma ou mais empresas, se está diante de um Acordo Coletivo, enquanto que quando é firmado entre sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal, constitui uma Convenção Coletiva de Trabalho. As disposições do Acordo Coletivo aplicam-se apenas aos contratos de trabalho firmados entre os empregados e as empresas signatárias, enquanto as convenções, por sua vez, aplicam-se a todos os contratos de trabalho

firmados entre os trabalhadores e as empresas, que estejam no âmbito de representação das entidades sindicais signatárias.

Ainda, com a Reforma Trabalhista, implementada por meio da Lei nº 13.467/2017, restou claro a prevalência o Acordo Coletivo de Trabalho sobre as Convenções Coletivas, tendo em vista a sua especificidade (BRASIL, 2017). A importância desse meio autocompositivo de solução de conflitos ou de solução autônoma já foi destacada em diversas oportunidades pela doutrina trabalhista. Nesse sentido, Alfredo J. Ruprecht (1995, p. 261) esclarece que este é "o melhor sistema para solucionar os problemas que surgem entre o capital e o trabalho, não só para fixar salários e estabelecer condições laborais, mas também para regular todas as relações de trabalho entre empregado e empregador".

Nesse mesmo sentido, José Claudio Monteiro de Brito Filho (1998, p. 348) menciona que "dificilmente alguém discorda de que a melhor forma de solução dos conflitos coletivos de trabalho é a negociação direita" e que existem, principalmente, duas finalidades para a negociação coletiva, a de "fixar condições individuais de trabalho" e a de "estabelecer as condições para o relacionamento entre aqueles que se engajam nas relações coletivas de trabalho" (BRITO FILHO, 2012, p. 149).

Para Mauricio Godinho Delgado (2014), as normas autônomas criadas pelos sindicatos, por meio de negociação coletiva, são determinantes para a delimitação das condições de trabalho de cada setor econômico, sendo, inclusive, propulsoras da própria função legislativa por parte do Estado, que, no decorrer do tempo, vai incorporando a normatização autônoma surgida na sociedade civil.

Sobre essa mencionada influência, Raquel Betty de Castro Pimenta (2014) destaca que os sindicatos impactaram diretamente na produção legislativa estatal desde o surgimento das primeiras normas trabalhistas, em relação aos temas de proteção a saúde da mulher e ao menor, bem como acidentes de trabalho e duração de jornada. Ainda segundo a autora, "essa influência continua sendo determinante na edição de leis e regulações através das normas heterônomas estatais" (PIMENTA, 2014, p. 25).

No Brasil, é possível identificar que há uma atuação dos sindicatos, ainda que discreta, buscando a melhoria de condições ambientais de trabalho para trabalhadores LGBT, por meio da negociação de instrumentos coletivo de trabalho. Nesse sentido, cabe mencionar a Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre Sindicato dos Aeroviários de Porto Alegre e o Sindicato Nacional das Empresas Prestadoras de Serviços Auxiliares de Transportes Aéreos (SINEATA) em 2013, que estipulou a igualdade de tratamento entre as

uniões estáveis homoafetivas e heteroafetivas, estendendo os benefícios concedidos a companheiros/as pelas empresas. A validade da cláusula foi inclusive reconhecida pelo Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do já mencionado Dissídio Coletivo nº 20424-81.2010.5.04.0000.

Igualmente, é importante citar a Convenção Coletiva de Trabalho, firmada entre o Sindicato Nacional dos Aeronautas e o Sindicato Nacional das Empresas Aeroviárias (2017), que também considera para todos os fins de direito parceiro/a do mesmo sexo, passando a ter todos os benefícios concedidos pela empresa aos seus empregados/as, desde que a união estável esteja registrada em cartório. Igualmente, vale mencionar as Convenções Coletivas de Trabalho firmadas com o Sindicato dos Bancários de Belo Horizonte e Região, que, desde 2009, garantem a isonomia de tratamento para casais homoafetivos, com a extensão do plano de saúde para o cônjuge (SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BH E REGIÃO, 2014).

Além disso, merece destacada atenção, o Acordo Coletivo de Trabalho 2016/2018, firmado entre as empresas TIM CELULAR S/A, TIM PARTICIPAÇÕES S/A e a INTELIG TELECOMUNICACOES LTDA., com o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesa Telefônica do Estado do Rio de Janeiro - SINTTEL, que instituiu que a partir de 01/01/2017 as empresas reconheceriam para fins de identificação (crachá) o registro formal do nome social dos empregados (SINTTEL, 2016).

De igual forma, a Convenção Coletiva de Trabalho 2017, firmada entre Sindicato Paulista das Empresas de Telemarketing, Marketing Direto e Conexos – SINTELMARK e o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telemarketing, Operadores de Telemarketing, Trabalhadores em Empresas de Rádio Chamada e Operadores de Rádio Chamada de Campinas e Região (SINTRATEL), além de reconhecer a união homoafetiva, para fins de benefícios, assegura a todos os trabalhadores o uso do nome social no local de trabalho (SINTELMARK, 2017).

Não se pode deixar de mencionar também a minuta de Acordo Coletivo de Trabalho 2016/2017 da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito – CONTEC e o Banco de Brasília S/A -BRB, que pleiteava a extensão do mesmo tratamento dado às mulheres às trabalhadoras transexuais que fizeram mudança de sexo (CONTEC, 2016).

Verifica-se, portanto, que há uma crescente conscientização sobre a importância do meio ambiente de trabalho equilibrado para trabalhadores LGBT, como forma de garantir o exercício da atividade produtiva do trabalhador, e ainda preservar a sua saúde e integridade

física e psíquica. Entretanto, a atuação dos sindicatos nesse campo ainda é tímida e não constitui regra geral, como deveria. É certo que o desempenho sindical, em sua maioria, é voltado para a negociação de aumentos salariais e outras cláusulas sociais. Dessa forma, a monetização da saúde e segurança do trabalhador, através inclusive do pagamento de adicionais, e a falta de conscientização da própria classe profissional sobre a preservação da vida e saúde colaboram para que o assunto esteja ausente nas pautas sindicais.

Sobre o assunto Raimundo Simão de Melo (2013, pp. 86, 87) destaca que:

> (...) os dirigentes sindicais brasileiros, em sua maioria, não se conscientizaram ainda da importância do meio ambiente seguro, como forma de preservação da saúde e integridade física e psíquica dos trabalhadores, pois o principal pleito trabalhista ainda tem sido sobre aumentos salariais e outras cláusulas sociais.

Contudo, é importante que se dê mais visibilidade a essa questão, considerando a ausência de previsão normativa sobre o assunto e a legitimidade e caráter representativo que os sindicatos possuem para tratar sobre a matéria. Ora, não se pode apoiar-se apenas nos três poderes para garantir direitos LGBT. Os sindicatos têm uma oportunidade de serem peça chave na promoção do meio ambiente de trabalho equilibrado para trabalhadores LGBT, uma vez que não se pode contar apenas com o Judiciário para fornecer uma interpretação extensiva dos direitos LGBT, com o Executivo para conceder os direitos em uma atuação limitada por meio de atos normativos e menos ainda com o Legislativo, que atualmente está reticente a qualquer menção sobre o assunto.

É necessário que os sindicatos assumam o seu papel de representantes de classe e passem a ter em mente os interesses dos trabalhadores LGBT. Assim, mesmo que seja responsabilidade do empregador a realização de algumas das ações mencionadas acima, outras são sugestões, de forma que os sindicatos podem desempenhar uma importante função na garantia desses direitos e promoção de um meio ambiente equilibrado para trabalhadores LGBT.

Por meio dos instrumentos coletivos, os Sindicatos poderão dirimir quaisquer dúvidas relacionadas ao uso de banheiro e aplicação do nome social para trabalhadores transgêneros, bem como poderão auxiliar os trabalhadores LGBT ao exigir das empresas a capacitação e treinamento de seus empregados quanto a tema ligados à diversidade, bem como a implementação de canais de denúncia e até mesmo a estipulação de medidas de

responsabilização dos empregados e empresas em episódios de discriminação, assédio ou intimidação.

Após a Reforma Trabalhista, a autonomia dos sindicatos na elaboração dos instrumentos coletivos ficou ainda mais clara, enquanto que o seu custeio restou prejudicado com o fim da contribuição sindical obrigatória, de forma que é o momento de se pensar além das cláusulas padrões, a fim de que mais trabalhadores sintam-se representados e tenham o interesse de auxiliar financeiramente a entidade sindical. Ora, se atualmente discute-se como os sindicatos irão se manter com o fim do desconto obrigatório, é certo que a representatividade dos empregados se torna um objetivo muito mais concreto e, por mais que essa seja a essência dos sindicatos no Brasil, sabe-se que o custeio obrigatório facilitava a existência de sindicatos não tão atuantes nos interesses de seus trabalhadores.

Em relação a função representativa dos sindicatos, José Claudio Monteiro de Brito Filho (2012, p. 145) relata que:

> Com decorrência da finalidade do sindicato de defender os interesses do grupo que representa, emerge a função de representação. Com efeito, em diversas oportunidade, até no exercício de outras funções, o sindicato atua como representante do grupo que congrega, que podem ser os seus associados, em certos casos; os integrantes de determinadas unidades, como no modelo americano, para fins de negociação; ou toda a categoria.

Nesse sentido, no artigo 513, da CLT, já constava que uma das prerrogativas do sindicato é a de representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos a atividade ou profissão exercida (BRASIL, 1943). O inciso III, do artigo 8º, da Constituição Federal, replica quase que integralmente o conteúdo da legislação infraconstitucional, contudo, vai além ao incluir a garantia de representação, extrajudicialmente, dos interesses coletivos e individuais da categoria (BRASIL, 1988).

Assim, não há como não destacar o relevante papel dos sindicatos na representação de interesses, principalmente perante as empresas, nas gestões que desenvolve em favor dos empregados, em questões de abrangência individual ou coletiva (BRITO FILHO, 2012).

Os sindicatos desempenham importantes funções ligadas não só à representatividade dos seus trabalhadores incluídos em determinada categoria econômica, mas também à sua capacidade de agir como influenciador da produção legislativa do Estado. A negociação coletiva, portanto, viabiliza o desempenho dessas duas relevantes funções e deve ser vista como um instrumento essencial para a promoção de um meio ambiente de trabalho

equilibrado para trabalhadores LGBT, especialmente considerando que, com a sua tímida atuação, há um espaço grande de crescimento no âmbito das demandas dos trabalhadores LGBT.

O seu desempenho, até o momento, pode ser considerado restrito e baseou-se em direitos já estipulados em outras esferas do ordenamento jurídico, como é o caso da equiparação da união de casais homoafetivos e heterossexuais, que já foi reconhecido perante o Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 4277 e da ADPF 132, no ano de 2011. Dessa forma, temas ainda pouco debatidos ou mesmo totalmente inexplorados, como a criação de grupos afinidade, obrigatoriedade de treinamentos de diversidade, incentivo de boas práticas de diversidade e inclusão e auxilio na transição de trabalhadores transgêneros, têm a possibilidade de serem abordados com ineditismo pelos sindicatos.

Assim, eventual atuação nessa área não só cumpriria a função do sindicato de representante dos interesses dos trabalhadores, uma vez que os trabalhadores da categoria profissional teriam suas demandas atendidas, bem como efetivaria também a sua função negocial na elaboração de instrumentos coletivos com previsões garantidoras dos direitos LGBT. Essas previsões, por sua vez, poderiam influenciar a produção legislativa do Estado, colaborando, assim, para o desenvolvimento de uma sociedade menos discriminatória e mais protetiva dos direitos LGBT.

CONCLUSÃO

O reconhecimento da identidade LGBT no ambiente de trabalho mostra-se 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 mostrou-se importante para reconhecer como se deu a formação dessa identidade, bem como quais são os instrumentos hoje disponíveis no âmbito nacional e internacional que permitem que se dedique uma atenção específica para este grupo.

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 e 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 faz-se relevante considerando que se trata de uma das mais importantes relações socioeconômicas, aliada ao fato de o 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 realizaram 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 intrinsicamente 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, mostrou-se 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, desdobrou-se 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, revelam-se 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 à 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 à 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 lhes 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.

O papel das entidades sindicais na sociedade mostrou-se ainda mais relevante quando verificamos a sua atuação enquanto influenciadoras 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/#.VhSPJvlVikp. 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_DE_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 n° 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 n° 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 culposo 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. *Príncipios 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.crpsp.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 relaçao 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 Campaing 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.pd. 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-argentines. 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 príncipio da prevenção na vigilância e na saúde ambiental.* São Paulo: LTr, 2008.

Nunan, A. *Homossexualidae: do preconceito aos padrões de consumo.* Rio de Janeiro: Caravansarai, 2003.

Nunes, L. A. *Manial 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/brasilia/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/brasilia/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. Brasilia, 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 género 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://sapientia.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.aultimaarcadenoe.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.

Sarmento, 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-irís: 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-contra-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.sintelmark.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.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 nº 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-employmen. 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.