

## LGBTQ e o Mercado de Trabalho

A inclusão social do setor LGBTQ á luz do Princípio Constitucional da Igualdade

**Julia Bárbara Silva Pereira**<sup>1</sup>

**Resumo:** Muito se tem discutido, recentemente, a cerca de ideologia de gênero no Brasil tanto no âmbito jurídico, social e religioso. Em um cenário exploratório e bibliográfico abordaremos neste artigo sobre a inclusão dos LGBTQ - Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Transgêneros + Queer no Mercado de Trabalho á luz do Princípio Constitucional da Igualdade, analisando os prejuízos sociais relacionados á deficiência da inclusão do público LGBTQ no mercado formal de Trabalho. Visto que, pessoas LGBTQ são discriminadas devido a sua sexualidade, gerando assim o desemprego, e a violação dos direitos fundamentais presentes na Constituição Federal brasileira. Ao fazer uma análise da sociedade com relação aos LGBTQ, faz-se necessário a busca do legislativo para a criação de leis específicas que garantam os direitos dos mesmos. Este trabalho investiga sobre a discriminação por afetividade sexual nas relações de trabalho envolvendo o público LGBTQ. Para isso, partiu - se sobre uma análise teórica conceitual sobre preconceito e discriminação, abordando a identificação das mulheres, negros e do sujeito homossexual, pois a delimitação é fundamental para entendermos as suas reivindicações e a maneira que a discriminação ocorre. Além disso, foram estudadas as diferenças concepções e classificações que envolvem a ideia de igualdade e não discriminação, relacionando a liberdade sexual e a dignidade da pessoa humana. Ainda, foram apontadas as formas como a discriminação é disseminada na sociedade e as questões referentes a homofobia, racismo, estereótipo de gênero. Também foram analisados casos concretos com base em artigos legais. Por fim, a pesquisa pode comprovar que ainda há muito preconceito e discriminação em nossa sociedade, mesmo com a busca do legislativo na inclusão e proteção dos grupos alvo de preconceito e discriminação, excepcionalmente os LGBTQ.

**Palavras-chave:** Preconceito; Discriminação; Direitos Trabalhistas; Direitos Constitucionais Fundamentais.

---

<sup>1</sup> Artigo apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso ao “ Departamento de Direito” do UNIPTAN/AFYA, como requisito complementar para a obtenção de título de Bacharel em Direito. Ano de 2020. O Artigo contou com a orientação do professor Dr. Daniel Albergaria Silva, responsável pela disciplina Seminário de Pesquisa I, e da professora orientadora de conteúdo Erika Tayer Lasmar.

## **Introdução**

Alguns padrões criados pela própria sociedade, enraizada longo do tempo nas crenças, costumes, tradições, e na religiosidade, afetam direta ou indiretamente os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal brasileira de 1988 que assegura em seus artigos a base da dignidade da pessoa humana, desconsiderando o público LGBTQ como indivíduos componentes desta mesma sociedade.

Ao analisarmos a estrutura que compõem o mercado de trabalho, que consiste a procura e a oferta das atividades remuneradas oferecidas por pessoas do setor público e privado, lamentavelmente observamos que não estão inclusos os LGBTQ.

Este trabalho é elaborado através de uma análise Qualitativa, Bibliográfica, e Exploratória apresentando aspectos jurídicos e pensamentos voltados à inserção dos LGBTQ no mercado de trabalho.

Contemplaremos a luta dos LGBTQ ao longo da história, seus direitos adquiridos e os principais problemas do seu ingresso no mercado trabalhista, ressaltando suas principais consequências para o Estado, o Mercado de Trabalho e principalmente para o movimento LGBTQ, por meio de artigos legais, dados científicos e pensamentos doutrinários, uma vez que os LGBTQ, são constantemente vítimas de discriminações e alvos de citações de ódio gratuito, pelo simples fato de não fazerem parte dos padrões impostos e alimentados pela sociedade moderna.

Por conseguinte, observaremos a necessidade de se obter uma solução efetiva a respeito dos progressos legais que amparam os LGBTQ dentro do âmbito jurídico que resguarda os seus direitos e deveres como cidadãos que se reconhecem dentro do seu próprio gênero.

### **A consonância da aplicabilidade do Art. 5º da Constituição Federal.**

Os preceitos do art. 5º da Constituição Federal de 1988 caput cita:

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. (BRASIL, 1988, p.09)

Assegura a todos o direito à Isonomia, contudo ao analisarmos a trajetória histórica do Brasil, podemos verificar que esta realidade nem sempre foi assim, pois as consequências de anos de preconceito e a discriminação ainda permanecem enraizadas na comunidade social, através das crenças, costumes, tradições e religiosidade presentes no país, pelo simples fato de não compreendermos ou não aceitarmos o novo ou o diferente. Entretanto, os avanços na política de inclusão social o Brasil ainda continuam pontuais e resultam de pressões da sociedade organizada. O país permanece sem uma política de Estado coordenada, ampla, que ultrapasse governos e esteja presente e diferentes pastas, como o Ministério da Justiça com políticas mais precisas de inclusão social do setor LGBTQ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Transgêneros + Queer) a buscar garantia e promoção dos direitos constitucionais na esfera das instituições, através de artigos legais.

Este trabalho é uma pesquisa bibliográfica, exploratória e qualitativa voltada para a inclusão social dos LGBTQ no mercado de trabalho à luz do Princípio Constitucional. Apresenta aspectos teóricos que se fundamentam no esclarecimento de alguns conteúdos sobre o sistema jurídico. Sob esse prisma, este estudo foi organizado, a partir de uma análise teórica – conceitual sobre preconceito e discriminação resultante de intolerância, homofobia, racismo e estereotipo de gênero que atingem mulheres, negros e LGBTQ no mercado de trabalho, contextualizado nos planos Jurídicos.

### **As relações do Capitalismo e Trabalho.**

É sabido que o processo de desenvolvimento capitalista brasileiro constitui-se assentado direto e indiretamente na atuação do Estado, sobretudo pela natureza das formações sociais ambientadas na tradição autoritária e de transição tardia. Originalizada da vontade de se obter o enriquecimento através de uma mão de obra contratual voluntária, o Capitalismo se fixou no Brasil através das grandes empresas privadas priorizando mais a quantidade do que com a qualidade, por conta dos dois

principais pilares que sustentam a economia, que são: o alto faturamento e a mão de obra barata, bem como a preocupação com a competitividade. Apesar das várias contribuições econômicas e tecnológicas, de conforto que o capitalismo proporcionou esse também produz diversos aspectos negativos na sociedade como a divergência entre capital e trabalho, a intensificação das desigualdades sociais, desse modo o preconceito e a discriminação provocados pelo sistema.

### **Preconceito e Discriminação no ambiente de Trabalho.**

Cumprir frisar que a discriminação no ambiente de trabalho acontece quando há distinção no tratamento ou nas oportunidades dadas a um empregado por motivos não relacionados ao desempenho profissional, se caracteriza quando essa inviolabilidade é desrespeitada, indo de encontro aos princípios constitucionais. Os tipos de discriminação no ambiente de trabalho mais comuns são os preconceitos de raça e de gênero, que podem gerar situações de conflito. Um bom exemplo é a diferença salarial entre homens e mulheres na mesma posição, ou entre pessoas brancas e negras que fazem o mesmo trabalho.

Além da discriminação de gênero a discriminação racial também é recorrente no atual mercado de trabalho, negros e pardos possuem grandes dificuldades para ingressar no mercado de trabalho e quando finalmente encontram-se inclusos no ambiente profissional se deparam com diversos obstáculos para ascender profissionalmente.

O preconceito por sua vez é a opinião formada antecipadamente sobre determinada pessoa ou grupo se baseando na ignorância e nos estereótipos. Muitas vezes se manifesta como uma atitude discriminatória. É importante compreender que o exercício do preconceito e da discriminação possui diversas faces, ficando quase impossível mencionar todas elas sem analisar o caso concreto.

O preconceito no ambiente de trabalho também é frequentemente praticado contra os LGBTQ, como também os portadores de deficiências patológicas, como o HIV.

No entanto, é necessário ressaltar a atual preocupação com a integração das mulheres, negros, e principalmente dos LGBTQ no mercado trabalhista, que devido à cultura social e histórica registrada ao longo do tempo, encontram dificuldade de se inserir no mercado de trabalho, devido a sua cor, gênero, e sexualidade.

## **CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas e os LGBTQ**

Em consequência disso, a CLT Consolidação das Leis Trabalhistas decretadas pela Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista no Brasil, que visa também vedar qualquer tipo de discriminação. Com por exemplo:

[...]“Considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional”(BRASIL, 1999, art.373- A.§ III).

No entanto, ela continua sendo o principal instrumento para regulamentar as relações de trabalho e proteger os trabalhadores, sendo que ainda há um longo caminho a ser percorrido para legitimar os direitos dos grupos alvo de preconceito e discriminação, principalmente os LGBTQ, que carece de uma atualização, especialmente para simplificação de normas aplicáveis a pequenas e médias empresas.

### **A inserção e os desafios da Mulher no mercado de Trabalho.**

A situação da Mulher no mercado de trabalho brasileiro evoluiu nos últimos séculos devido ao sistema Jurídico pátrio que admite a adoção de medidas compensatórias de desigualdade, como por exemplo, a equiparação salarial previsto no art. 461 caput da CLT de 1952, entretanto, esta realidade nem sempre ocorre, é possível percebermos a discriminação nos ambientes de trabalho, pois apesar da Lei acima citada assegurar a isonomia salarial, as mulheres ainda são vítimas de desigualdade salarial.

A discriminação do trabalho feminino é um fenômeno histórico fundamentado na falsa suposição das mulheres no trabalho. As mulheres enfrentam diferentes obstáculos que tem pouco a ver com suas habilidades, como, por exemplo, a equiparação salarial, promoção profissional e estereótipo de gênero, igualmente, a violência no trabalho que desponta em varias múltiplas configurações de formas sutis no qual amplia nossa compreensão sobre as causas dos atos de violência e assédio moral no local de trabalho. No século XX

presenciamos um dos fatos mais marcantes da sociedade brasileira, que foi a inserção, cada vez mais crescente na mulher no campo do trabalho, fato este explicado pela combinação de fatos econômicos, culturais e sociais. A constituição em seu artigo 7º, inciso XX protege as mulheres mediante incentivos específicos, nos termos da lei. (BRASIL, 1988, p.12)

As mulheres ao longo da história tiveram que conquistar seu espaço na sociedade enraizada culturalmente no machismo, visto que eram invisíveis os olhos da sociedade, e do Estado, como consta o autor Abílio (2016, p.02) em sua obra que afirma que [...] às mulheres, principais personagens da antiga desproporção igualitária, onde precisaram unir os seus esforços para alcançar as garantias básicas que possuem como o direito de votar e ser votada, direito somente adquirido com a Constituição de 1937”.

### **Os reflexos do preconceito e a discriminação racial no mercado trabalhista.**

Outro fator existente é a escravidão negra que se iniciou com o tráfico africano no século XX, a mais antiga forma de escravidão no Brasil se deu por volta da década de “1530” (SILVA), com a colonização para atender a demanda dos portugueses por mão de obra na lavoura, escravizaram os negros vindos da África por meio de navios negreiros para substituir a escravidão dos índios, permanecendo ao longo dos séculos XVI e XVII. Essa prática no Brasil foi abolida através da lei Aurea, sancionada pela Princesa Dona Isabel no dia “13 de maio de 1888” (SILVA), que concedeu liberdade total aos escravos que ainda existiam no Brasil.

Atualmente, os negros ainda sofrem o reflexo do preconceito dentro do mercado de trabalho, como progressão de carreira, igualdade salarial, pela imagem, na qual a pele escura e os cabelos crespos são alvo de preconceito e deixam os negros fora de diversas oportunidades de trabalho e são os que mais sofrem discriminação racial, no ambiente do trabalho, apesar da proteção, constitucional contra o racismo e a discriminação.

A Lei nº 9.029/1995, que foi consolidada pelas leis Trabalhistas, estabelece no art.1º. “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)

Podemos observar os avanços relacionados com a posição do indivíduo negro, dentro ou não de forças políticas, foram resultados de seu próprio trabalho e mobilizações, como no âmbito educacional, como as cotas Universitárias para os negros. Apenas nos anos 2000 e 2001, as cotas foram agregadas no Brasil através das leis, Nº 3.542 e 3.708.(BENTO; JUSTINO; GUSSO; OLIVERIA; SILVA, 2016, p 71).

Entretanto, vale ressaltar que esta medida, tanto quanto outras existentes em nossa legislação surgiram necessariamente para tentar suprimir algumas dessas diferenças existentes em nossa sociedade, que são frutos de vários erros registrados ao longo história, devido, principalmente, ao preconceito e a discriminação, num contexto mais amplo de intolerância.

### **A visibilidade do movimento LGBTQ.**

Outrossim, em tempos de grandes avanços, a sociedade ainda se vê poutada em questões como o preconceito contra a orientação sexual dos cidadãos. É imprescindível entendermos um pouco a trajetória do movimento LGBTQ ao longo da história, que se destacou a partir de “1970” (FACCHINI, 2005, p.13), como símbolo de representatividade de qualquer indivíduo que não se considere Heterossexual, principalmente os Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros, em especial no período da ditadura militar no Brasil, na qual a repressão à liberdade, e a supervalorização aos tradicionais costumes eram regados por leis e medidas nas quais, na maioria das ocasiões eram aplicadas de maneira violenta e cruel.

Um pouco adiante, as pessoas que faziam parte do movimento tiveram que se organizar através de protestos para poderem cobrar do governo uma possível solução para o combate a epidemia HIV/AIDS, uma vez que o problema não estava apenas na saúde precária, mas também na falta de interesse dos órgãos governamentais, no âmbito Executivo, Legislativo, e Judiciário, pois os Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros eram marginalizados, e viviam nas sombras de uma sociedade que não os aceitavam.

Contudo, com a epidemia do HIV/AIDS os LGBT passaram a ter mais visibilidade, principalmente através da mídia atraindo assim o interesse do Estado.

### **As conquistas Jurídicas brasileiras alcançadas pelos LGBTQ.**

Aos poucos o movimento passou a ganhar força, conquistando direitos, espaços, e voz na sociedade, como por exemplo, a parada LGBT no final da década de “1970” (TRINDADE, 2011, P.75), o casamento civil como consta a Resolução nº 175 de 14 de Maio de 2013. (Brasil, 2013). O direito a alterar o nome no registro civil, Art.58 da Lei nº 6.015 de 1973. (Brasil, 2018). E por fim o enquadramento da homofobia e transfobia como crime racista, como confere a Lei do Racismo nº 7.716 de 1989. (Brasil, 2019).

### **A discriminação sexual na contratação dos LGBTQ nas empresas.**

Todavia, apesar das atuais buscas pela inclusão e proteção dos direitos humanos dos LGBTQ no mercado de trabalho através de políticas públicas, e notável a ineficácia do Estado em casos concretos, como consta os autores citados abaixo.

Apesar desta explícita escassez de referências normativas, no que concerne às áreas de trabalho, assistência social e previdência social, ressalte-se que vários documentos do Governo Federal, voltados ao combate à homofobia e à promoção da cidadania de pessoas LGBT, apresentam ações e propostas específicas relevantes e relativas a esses campos, a exemplo do Programa Brasil sem Homofobia (BSH), de 2004; dos Anais da I Conferência Nacional de Políticas Públicas para LGBT, 2008 e 2011; do Plano Nacional de Promoção dos Direitos Humanos LGBT, 2009, e do Programa Nacional de Direitos Humanos 3 (PNDH 3), 2009. (MELLO; IRINEU; FROEMMING; RIBEIRO, 2013, p.137).

Em 2013 foi criado o Fórum Empresas e Direitos LGBT com a participação de algumas empresas públicas e privadas para discutir estratégias e melhores práticas na gestão da diversidade sexual no âmbito de trabalho. (SALES, 2015).

“Das 85 organizações convidadas a aderir ao pacto 10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBT, participantes da reunião de setembro de 2014 do Fórum Empresas e Direitos LGBT, somente 16

assinaram o termo em dezembro de 2014”. Destas 16 empresas, uma é brasileira”. [...] (SALES, 2015, p.08).

Este cenário precário se dá devido o receio da contratação de algumas empresas, por medo de prejudicar a imagem e conseqüentemente o faturamento da corporação, por este motivo optam resguarda a empresa, mantendo a mesma forma sem abrir novas portas para novos públicos assegurando assim o faturamento certo. Ainda assim a Lei 9.029, 13 de abril de 1995, ainda vigente, recriminar qual quer tipo de discriminação, que possa prejudica a contratação do civil.

Art. 1º 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, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015). [...] (BRASIL, 1995).

Essa omissão das grandes corporações acaba alimentando ainda mais o desemprego, além de submeter alguns dos LGBT, a uma vida restrita e precária, pois em muitos casos sem um emprego fixo os Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros acabam não tendo condições para obter uma formação acadêmica, e conseqüentemente alguns acabam nas ruas se prostituindo. (DAYARA, 2013).

A empresa em estudo “Elancers especializada na produção e análise de sistemas de recrutamento e seleção com 10mil empresas, mostra que em cada cinco não contratariam homossexuais para determinados cargos”[...] (BITTAR;CALCAGNO,2019). Ou seja, os resultados são estabelecidos numericamente, não cabendo assim criticá-los, apenas observá-los.

Em alguns casos a uma parcela de pessoas LGBT que mesmo com todas as barreiras sociais conseguem se desenvolver profissionalmente. No entanto acabam

tento que se adaptarem, para poderem, talvez, ser respeitados, em seu ambiente de trabalho, ou não perderem o seus empregos.

Um fator que ocorre diariamente em algumas empresas é a violação da privacidade seja ela dentro ou fora do local de trabalho, através das redes sociais.<sup>2</sup>

Entretanto, segundo a Constituição Federal de 1998 em seu art. 5º a § X e evidenciado que é crime violar a intimidade, honra e imagem do indivíduo. (BRASIL, 1998).

Todavia, para não serem vítimas de perseguições e ofensas, alguns LGBTQ acabam obrigados indiretamente a se censurarem, através de seu vestuário, comportamentos, personalidades ou até mesmo escondendo sua real sexualidade.

Além de se submeterem a normas internas das empresas empregatícias criadas necessariamente para eles.

Outro fator agravante é a contratação para cargos específicos, que não oferecem espaço para que os funcionários possam evoluir dentro do local de trabalho, tirando a oportunidade de ocuparem cargos superiores, e possivelmente uma contribuição para as melhorias nas empresas, Cardoso (2018). Um exemplo comum é a telemarketing, por não possuir contato direto com o público, e principal profissão que emprega LGBTQ. (DAYANA, 2013).

### **A Homofobia e a Dispensa por Justa Causa**

O conceito de homofobia é um termo utilizado para a inversão ou discriminação contra homossexuais e, conseqüentemente, contra a homossexualidade que inclui de maneira silenciosa o preconceito e discriminação contra homossexuais e os estereótipos, que são as principais formas de homofobia, que correspondem às atitudes negativas levando à violência.

Por fim evidenciamos a problematização dos LGBTQ no mercado de trabalho e a diversidade de impactos negativos que afetam a economia interna no Brasil devido a pensamentos, ações, e omissões homofóbicas.

---

<sup>2</sup> Vídeo consultado no Youtube ‘‘Reportagem Especial: Discriminação sofrida por pessoas LGBTQ no ambiente de trabalho’’ este vídeo trata-se de uma reportagem do canal Tribunal Superior do Trabalho que realizou uma entrevista com pessoas LGBTQ que foram vítimas de discriminação no ambiente de trabalho e a opinião de um pesquisador que possui uma tese de mestrado a respeito da discriminação no mercado de trabalho.

Não obstante, a constante busca para combater a homofobia em casos práticos que geralmente passam por despercebidos tem aos poucos ganhando o seu reconhecimento.

Em um estudo de caso concreto publicado pelo site Jusbrasil no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em São Paulo, pela requerida Debora Rubia Galambos Torquato contra a empresa Teleperformance CRM.S, que pleiteou um processo por danos morais alegando sofrer racismo e homofobia em seu ambiente de trabalho por sua superiora. (TRABALHO, 2019).

A empresa Teleperformance recorreu à sentença até o Supremo Tribunal do Trabalho que indeferiu seu recurso de reclamação de apelação e deferiu a sentença anterior do relator Robrido Garcia Schwarz que condenou a empresa a demitir a funcionária agressora por Justa Causa por entender Incontinência de Conduta e mau procedimento. (TRABALHO, 2019).

Segundo o relator Robrido Garcia Schwarz, por entender ser intolerável o ato discriminatório que fere a base principal dos direitos fundamentais presentes na Constituição Federal de 1988, a dignidade da pessoa humana, em seu pensamento a pena aplicada teria o intuito de disciplinar, pois o principal fator, e precariedade do conhecimento. O relator ainda cita o art.5º, IV, da Constituição Federal ao reforça que mesmo todo cidadão sendo livre para expressar seus pensamentos possuem limitações nos quais devem ser respeitados, pois o direito de um se dá quando o do outro termina. (TRABALHO, 2019).

DISPENSA POR JUSTA CAUSA, MANIFESTAÇÕES DISCRIMINATÓRIAS, RACISTAS E HOMOFÓBICAS NO AMBIENTE DE TRABALHO, MAU PROCEDIMENTO CONFIGURADO. DISPENSA DISCIPLINAR TEMPESTIVA PROPORCIONAL E PEDAGÓGICA.

Embora seja livre, nos termos do art.5º, IV, da Constituição da República, a manifestação do pensamento, tal liberdade não é absoluta, não resguardando manifestações francamente discriminatórias, racistas e homofóbicas, que ultrapassem o limite razoável da mera opinião de natureza política, sendo injuriosas e incompatíveis com o padrão de civilidade exigível no ambiente do trabalho, o que se agrava pela posição de superioridade hierárquica ostentada pelo trabalho (supervisora), que exige do empregado maior responsabilidade quanto aos seus próprios atos perante terceiros. Mau procedimento é o contrário ao bem e correto procedimento, e isso se refere à prática de atos que consubstanciem atitudes desrespeitosas, inadequadas ou irregulares, inclusive sob o ponto

de vista ético. Manifestações discriminatórias, racistas e homofóbicas no ambiente de trabalho não podem ser toleradas, ainda que artificialmente ancoradas no expediente da “opinião política” ou da “liberdade de expressão”, porque a trabalhadora não trata, no caso, apenas a política, mas de expressar sentimentos que, para além da política, se evidenciam fracamente discriminatórios, racistas e homofóbicos, que na prática consubstanciam discurso que deprecia a desqualifica pessoas em razão de fatores como cor, etnia, orientação sexual ou procedência nacional, e que tendem a atingir moralmente terceiros que com ela trabalham – ninguém é proibido de tê-los, no seu íntimo, mas expressá-los publicamente, em particular no ambiente de trabalho e em condição hierárquica diferenciada, consubstancia atentado à ordem jurídica, ao dever de urbanidade no convívio social e à fidedignidade depositada pelo empregador (mau procedimento, portanto). Suficientemente graves as manifestações discriminatórias, racistas e homofóbicas da reclamante em serviço, ponderável a providência da empresa em despedir a supervisora por mau procedimento após a apuração das várias denúncias recebidas, evidenciando-se tempestiva, proporcional e pedagógica a dispensa disciplinar. (SCHWARZ, 2019).

Percebe-se, pelo referido texto, a assistência de uma preocupação com a promoção do conceito de Igualdade entre os cidadãos, alçada ao patamar de direito Fundamental em que se baseia o Estado Democrático de Direito Brasileiro. Diante dos entendimentos trazidos, pode – se deduzir, sem equívoco, que a discriminação sexual dos LGBTQ no ambiente de trabalho afronta e desafia o princípio constitucional da Igualdade.

### **Considerações Finais**

Por fim, podemos considerar que mesmo com todos os direitos fundamentais previstos através de cláusulas Pétreas, ou seja, artigos legais que não podem ser alteradas nem mesmo por propostas de emenda constitucionais, salvo apenas para ampliar os direitos já adquiridos, no entanto sua aplicabilidade efetiva em alguns casos concretos nem sempre exercem a função que se espera principalmente no setor LGBTQ, que apesar de estar inserida no corpo social comum, esta pautada em uma sociedade culturalmente machista e discriminatória, como foi possível observar ao longo do trabalho, ao tratarmos dos direitos LGBTQ no mercado trabalhista.

Além disso, é necessário salientar a precária existência de artigos legais na CLT- Consolidação das leis do Trabalho, que inclua, integre e proteja os direitos trabalhistas dos negros, mulheres e LGBTQ, uma vez que a discriminação e o preconceito encontram-se inseridos na cultura social e econômica no Brasil agravando ainda mais o desemprego, uma vez que como cidadãos brasileiros independente de seu gênero ou sexualidade possuem também direitos e deveres legais.

Enfim, para que se construa uma cultura de respeito às diferenças, o melhor caminho para evitar a discriminação e a exclusão no ambiente de trabalho é transformar o respeito em uma prioridade na cultura organizacional, promovendo um tratamento igualitário e inclusivo, como empatia, senso de colaboração e companhas de diversidades.

### Referências Bibliográficas

Abilio, Adriana Galvão. "Proteção Constitucional, Políticas de Afirmação e o Reconhecimento dos Direitos LGBT." **Libertas: Revista de Pesquisa em Direito**, V.2.n.2, p.2-23, 2016: Disponível em <<https://periodicos.ufop.br:8082/pp/index.php/libertas/article/view/414/387>> Acesso em 28 Abril de 2020.

BENTO, Andréa Aparecida. JUSTINO, Eliane Reis. GUSSO, Fabrízia Paula. OLIVEIRA, Flávia Palmieri de. SILVA, Janice Mendes da. " Políticas de Cotas Raciais: Conceitos e Perspectivas". **Eletrônica do Curso de Pedagogia das Faculdades OPET**, p.71-81, 2016. Disponível em:<<http://www.opet.com.br/faculdade/revista-pedagogia/pdf/n12/artigo6.pdf>> Acesso em: 14 Setembro de 2019.

(BITTAR; CALCAGNO, 2019) - CORREIO BRAZILIENSE, POLITICA, “Empresas brasileiras ainda resistem em contratar homossexuais, diz pesquisa”, Por Bernardo Bittar; Luiz Calcagno. Disponível em:<[https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/politica/2019/12/27/interna\\_politica,816732/empresas-brasileiras-ainda-resistem-em-contratar-homossexuais-diz-pes.shtml](https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/politica/2019/12/27/interna_politica,816732/empresas-brasileiras-ainda-resistem-em-contratar-homossexuais-diz-pes.shtml)> Acesso em: 14 Setembro de 2019.

BRASIL. Lei nº 6.015, de 31 de dezembro de 1973. Dispõe sobre os registros públicos, e dá outras providências. Senado Federal. DF. 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6015consolidado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6015consolidado.htm)> Acesso em: 27 Maio de 2020

BRASIL. Lei nº 7.716 de 05 de Janeiro de 1989. Lei do Racismo. Congresso Nacional. DF. 2019. Supremo Tribunal Federal. 2019. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=414010>> Acesso em: 27 Maio de 2020.

BRASIL. Lei nº175. de 14 de maio de 2013. Casamento Civil; União estável; pessoas de mesmo sexo; casamento gay. Diário Oficial da União. Brasília. DF. 15/05/2013. Supremo Tribunal Federal. 2013. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/1754>> Acesso em: 27 Maio de 2020.

BRASIL, Senado Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Ilana Trombka, Brasília, 2016.

FACCHINI, Regina. **Sopa de Letrinhas?, Movimento homossexual e produção de identidades coletivas nos anos 90**. Ed. Garamond Ltda, Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/1232/facchiniregina.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 27 Maio de 2020

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES GINO GERMANI, “A inserção subalternizada dos Homossexuais no Mercado de Trabalho de Telemarketing no Município do Rio de Janeiro”, Gusmão Da Silva, Dayana, 2013. [Disponível em: <<https://www.aacademica.org/000-076/188.pdf>>]. Acesso em: data 21 maio. de 2020]

JUSBRASIL, “Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2 : 1000576-35.2019.5.02.0064 SP”, Por RODRIGO GARCIA SCHWARZ, 2019. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/793575562/10005763520195020064-sp?ref=serp> Acesso em 30/04/2020

MELLO, Luiz; IRINEU, Bruna Andrade; FROEMMING, Celilia Nudes ; RIBEIRO, Vinicius Kabral. “Políticas públicas de trabalho, assistência social e previdência social para a população lgbt no brasil: sobre desejos, realizações e impasses”. **Dossiê**, v.44. n.1, p.137 160, 2013. Disponível em: <[http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/91113/1/2013\\_art\\_lmeloba\\_irineucnfroemmingvkribeiro.pdf](http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/91113/1/2013_art_lmeloba_irineucnfroemmingvkribeiro.pdf)> Acesso em 21 maio. de 2020.

BRASIL, decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: data 4 Março. de 2020

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, 1995. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm)> Acesso em: 27 Maio de 2020.

SALES, Ricardo Gonçalves. "Diversidade no trabalho: valores organizacionais e adesão às normas em organizações participantes do Fórum Empresas e Direitas LGBT." **Comunicon 2015, Congresso Internacional Comunicação e Consumo**: p.08, 2015: Disponível em: <<file:///C:/Users/Julia/Downloads/s3-amazonaws-com-academia-edu-documents-49911569->

Artigo\_Forum\_LGBT-pdf-response-content-disposition-inline-3B-20filename-3DDiversidade\_no\_trabalho\_valores\_organiza-pdf-X-Amz-Algorithm-AWS4-HMAC-SHA256.pdf> Acesso em: 30 abril de 2020.

SILVA, Daniel Neves. "Escravidão no Brasil"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiab/escravidao-no-brasil.htm>. Acesso em 29 de junho de 2020.

TRINDADE, Ronaldo. "O MITO DA MULTIDÃO: UMA BREVE HISTÓRIA DA PARADA GAY DE SÃO PAULO". Revista Gênero, V.11, n.2, p. 3-25, 2011: Disponível em: <file:///C:/Users/Julia/Downloads/31092-106361-1-PB.pdf > Acesso em 28 abril de 2020.

### **Vídeos**

REPORTAGEM ESPECIAL: DISCRIMINAÇÃO SOFRIDA POR PESSOAS LGBT NO AMBIENTE DE TRABALHO. Por Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=fQjZvtxXvGM>>. Acesso em 30/04/2020

### **Anexos**