



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

LARYSSA GEOVANNA GOMES COSTA

**A CRIMINALIZAÇÃO DA LGBTFOBIA E A PROTEÇÃO DA POPULAÇÃO  
LGBTQIAPN+ NO AMBIENTE DO TRABALHO**

Recife  
2025

LARYSSA GEOVANNA GOMES COSTA

**A CRIMINALIZAÇÃO DA LGBTFOBIA E A PROTEÇÃO DA POPULAÇÃO  
LGBTQIAPN+ NO AMBIENTE DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Direito da  
Universidade Federal de Pernambuco,  
Centro de Ciências Jurídicas, como  
requisito parcial para obtenção do título de  
bacharel(a) em Direito.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Fernanda Barreto Lira

Recife

2025

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,  
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Costa, Laryssa Geovanna Gomes.

A criminalização da LGBTfobia e a proteção da população LGBTQIAPN+ no ambiente do trabalho / Laryssa Geovanna Gomes Costa. - Recife, 2025.  
58 p : il.

Orientador(a): Fernanda Barreto de Lira

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, Direito - Bacharelado, 2025.

Inclui referências.

1. Homofobia. 2. LGBTfobia. 3. LGBTQIAPN+. 4. Ambiente do trabalho.  
5. Criminalização. 6. Ausência de legislação específica . I. Lira, Fernanda Barreto de. (Orientação). II. Título.

340 CDD (22.ed.)

LARYSSA GEOVANNA GOMES COSTA

**A CRIMINALIZAÇÃO DA LGBTFOBIA E A PROTEÇÃO DA POPULAÇÃO  
LGBTQIAPN+ NO AMBIENTE DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Direito da  
Universidade Federal de Pernambuco,  
Centro de Ciências Jurídicas, como  
requisito parcial para obtenção do título de  
bacharel em Direito.

Aprovado em: 04/04/2025.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Fernanda Barreto Lira (Orientadora)  
Universidade Federal de Pernambuco

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Júlia Carla Duarte Cavalcante  
Universidade Federal da Paraíba

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Larissa Ximenes de Castilho Johnson  
Universidade Federal de Pernambuco

À mainha: Solange Gomes de Oliveira,

À vovó: Maria José da Silva,

À tia Lêda: Sueleide Gomes de Oliveira (*in memoriam*).

## **AGRADECIMENTOS**

Cursar Direito na Universidade Federal de Pernambuco, na renomada e linda Faculdade de Direito do Recife, sempre foi um sonho que mal consigo acreditar ter realizado. Agradeço, em primeiro lugar, a Deus, que me sustentou em cada passo dessa jornada.

Muitas mãos contribuíram para que esse momento se tornasse realidade, mas, acima de todas, as de minha mãe, Dona Solange Gomes de Oliveira. Com mãos, pés e coração, ela esteve ao meu lado, acreditando em mim até quando eu mesma duvidei. Este diploma também é seu, em reconhecimento a todo amor, sacrifício e apoio incondicional. Agradeço, portanto, à ela, por ser minha maior fonte de admiração, inspiração e coragem todos os dias.

À dona Maria José da Silva, minha avó, agradeço pelo amor e suporte absolutos.

À minha irmã, Maria Eduarda Oliveira de Lira, sou grata pela parceria e companheirismo, e por estar presente em todos os momentos: desafios e conquistas.

À minha noiva, Cíntia Pereira dos Santos, por todo amor, carinho, paciência, incentivo e fiscalizações. Você esteve presente em cada passo do curso e eu não conseguiria chegar até aqui sem você.

Às duas professoras que me guiaram até aqui, Camilla Montanha e Fernanda Barreto Lira, sou extremamente grata pela disponibilidade e orientação.

## RESUMO

A presente monografia tem como objetivo compreender como a ausência de uma legislação específica para a criminalização da LGBTfobia impacta a população LGBTQIAPN+ no ambiente de trabalho. O objetivo geral da pesquisa é analisar se o ordenamento jurídico brasileiro, após a interpretação do Supremo Tribunal Federal que aplicou a Lei Anti-racismo (Lei nº 7.716/1989), tem sido suficiente no combate à LGBTfobia, especialmente no mundo corporativo, avaliando seus impactos no mercado de trabalho e apresentando mecanismos de proteção para essa população. Além disso, a pesquisa possui objetivos específicos, como a definição do conceito de LGBTfobia, o estudo da realidade dessa população no ambiente laboral e a análise da legislação vigente sobre o tema. O estudo utiliza metodologia qualitativa, exploratória e bibliográfica, abrangendo fontes doutrinárias, jurisprudenciais e legais. Por fim, a monografia parte da hipótese de que é urgente a criação de uma lei específica para tratar das situações de discriminação relacionadas à orientação sexual ou identidade de gênero.

**Palavras-chave:** homofobia; criminalização; LGBTQIAPN+; transfobia, ambiente de trabalho.

## ABSTRACT

This monograph aims to understand how the absence of specific legislation for the criminalization of LGBTphobia impacts the LGBTQIA+ population in the workplace. The general objective of the research is to comprehend and analyze whether the Brazilian legal system, after the interpretation of the Supreme Federal Court in applying the Racism Law (Law 7.716/1989), has been sufficient in combating the criminalization of LGBTphobia, particularly in the corporate world, in order to assess its impacts on the labor market and propose protection mechanisms for this population. Additionally, a specific objective is not only to present the concept of LGBTphobia but also to examine the reality faced by this population and investigate the existing legislation on the subject. The study employs a qualitative, exploratory, and bibliographic methodology, encompassing doctrinal, jurisprudential, and legal sources. Finally, it presents the hypothesis that the creation of a specific law to address cases of discrimination based on sexual orientation or gender identity is urgently needed.

**Keywords:** homophobia; criminalization; LGBTQIA+; transphobia, work environment.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Imagem acerca da identidade de gênero, da orientação sexual e do sexo biológico ....	6
Figura 2 – Sigla LGBTQIAPN+ e seu significado.....	8
Figura 3 – Mapa de leis sobre orientação sexual no mundo .....	19

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABLGT	Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Travestis e Transexuais
ADO	Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão
APA	<i>American Psychological Association</i>
CF	Constituição Federal de 1988
GLS	Gays, Lésbicas e Simpatizantes
LGBTQIA PN+	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais, Não Binários e demais orientações sexuais e identidades de gênero
MI	Mandado de Injunção
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PL	Projeto de Lei
PPS	Partido Popular Socialista
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>2 A COMUNIDADE LGBTQIAPN+.....</b>	<b>13</b>
2.1 ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO.....	13
2.2 CONCEITO E RAÍZES HISTÓRICAS DO MOVIMENTO LGBTQIAPN+.....	15
2.3 CONCEITO DE LGBTFOBIA.....	20
2.4 A POPULAÇÃO LGBTQIAPN+ NO MUNDO CORPORATIVO.....	23
<b>3 A PROTEÇÃO À POPULAÇÃO LGBTQIAPN+ E A CRIMINALIZAÇÃO DA LGBTFOBIA NA ARENA JURÍDICA.....</b>	<b>29</b>
3.1 DIREITOS FUNDAMENTAIS DA POPULAÇÃO LGBTQIAPN+.....	29
3.2 O JULGAMENTO DA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE POR OMISSÃO N.º 26 E DO MANDADO DE INJUNÇÃO N.º 4377.....	33
3.3 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E A PROTEÇÃO À POPULAÇÃO LGBTQIAPN+.....	35
<b>4 CAMINHOS PARA PROTEÇÃO DA POPULAÇÃO LGTBQIAPN+ NO MEIO LABORAL.....</b>	<b>39</b>
4.1 PAPEL DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	39
4.2 RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS E MEDIDAS DE INCLUSÃO.....	43
4.3 URGÊNCIA DE PROPOSTAS LEGISLATIVAS.....	46
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>49</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>51</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A prática de condutas discriminatórias em decorrência de orientação sexual e/ou identidade de gênero contra a população LGBTQIAPN+ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais/travestis, queer, intersexo, assexuais, pansexuais, não binários e outros) pode ser compreendida como LGTBfobia e ocorre nos mais diversos contextos, inclusive no ambiente de trabalho. Nele, tais condutas são expressadas através de assédio moral, desigualdade no tratamento, ausência de oportunidades, demissão arbitrária, exclusão social, não uso do nome social e outros.

À vista disso, diversos avanços legislativos e jurisprudenciais, incluindo a interpretação do Supremo Tribunal Federal ao equiparar a LGTBfobia ao crime de racismo (7.716/1989), surgem mecanismos para criminalização da LGTBfobia e proteção dos direitos da comunidade LGBTQIAPN+ no ambiente laboral. No entanto, apesar disso, condutas discriminatórias persistem, de forma que essa comunidade ainda enfrenta barreiras significativas no acesso e na permanência no mercado de trabalho.

A justificativa para este estudo reside na urgência de combater a discriminação e a violência contra a população LGBTQIAPN+ no ambiente laboral. Dados do Grupo Gay da Bahia (GGB) mostram que o Brasil é um dos países com maior número de mortes violentas de pessoas LGBTQIAPN+, e essa violência se reflete também no mercado de trabalho, onde a exclusão e o assédio são frequentes. Além disso, a falta de legislação específica e a omissão do Estado em relação à proteção dessa população reforçam a necessidade de estudos que apontem caminhos para a inclusão e a igualdade de oportunidades. Este trabalho busca contribuir para a discussão sobre a efetividade das políticas de diversidade e inclusão nas empresas e a necessidade de uma legislação mais robusta que garanta a proteção dos direitos da comunidade LGBTQIAPN+.

No primeiro capítulo, examinam-se as premissas básicas da comunidade LGBTQIAPN+, como o conceito e distinção entre orientação sexual e identidade de gênero, trazendo, também, o conceito e as origens históricas do movimento LGBTQIAPN+, bem como será abordada a LGTBfobia e a presença dessa população no ambiente do trabalho.

Uma vez aprofundadas as diretrizes para compreensão do contexto histórico e fático em que essa comunidade está inserida, o segundo capítulo se propõe a analisar quais os instrumentos jurídicos atuais para proteção da população LGBTQIAPN+ tanto no que tange aos direitos fundamentais quanto na seara trabalhista.

No terceiro capítulo, faz-se a exposição de possíveis caminhos para proteção da aludida população, destrinchando o papel da Justiça do Trabalho, a responsabilidade das empresas e medidas de inclusão que devem ser tomadas, e por fim, a necessidade de propostas legislativas com a finalidade de criminalizar a LGTBfobia por meio de legislação específica.

Este trabalho adota uma abordagem qualitativa, baseada em revisão bibliográfica e análise documental. A pesquisa bibliográfica inclui a consulta a livros, artigos científicos, relatórios de organizações não governamentais e documentos oficiais, como decisões judiciais e legislações nacionais e internacionais. A análise documental abrange a revisão de casos judiciais, políticas corporativas e manuais de boas práticas, como o Manual da ONU “Promoção dos Direitos Humanos de Pessoas LGBT no Mundo do Trabalho”. Além disso, serão utilizados dados estatísticos de organizações como o Grupo Gay da Bahia (GGB) e o Instituto Mais Diversidade para embasar a discussão sobre a realidade da população LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho.

Dessa forma, espera-se que este trabalho contribua para o enriquecimento do debate sobre o tema, de modo que ele sirva não apenas como um aporte teórico, mas também como um incentivo para novas discussões e pesquisas futuras. Além disso, busca-se que a leitura seja agradável e proveitosa, proporcionando um entendimento claro e instigante sobre a questão abordada.

## 2 A COMUNIDADE LGBTQIAPN+<sup>1</sup>

De início, para que se possa compreender o fenômeno da LGBTfobia no ambiente corporativo e os caminhos para proteção da população atingida, é necessário investigar os conceitos-chaves que estão contidos na sigla que representa a comunidade LGBTQIAPN+. Portanto, o presente trabalho não poderá ignorar as definições de orientação sexual e identidade de gênero. Se mostrará necessária também a compreensão da importância do movimento LGBTQIAPN+ e o seu combate à discriminação.

### 2.1 ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO

No senso comum, orientação sexual e identidade de gênero são conceitos que podem estar relacionados como sinônimos, em especial, por tratar-se de aspectos complexos e substanciais da existência humana. Todavia, os conceitos, apesar de interligados, não se confundem.

A orientação sexual é um componente da sexualidade humana, que abrange os comportamentos relacionados à pulsão ou desejo sexual e sua expressão. Assim, ela diz respeito ao envolvimento durável emocional, amoroso e/ou atração sexual por homens, mulheres ou por ambos os sexos (APA, 2008). Diante disso, observa-se tradicionalmente a sua subdivisão em três dimensões: heterossexualidade, bissexualidade e homossexualidade. Nesse sentido, ainda para Associação Americana de Psicologia (2008), por heterossexualidade entende-se a atração sexual e/ou envolvimento emocional ou amoroso em pessoas de sexo diferente; ao passo que a bissexualidade consiste na atração sexual e/ou envolvimento emocional ou amoroso por pessoas de ambos os sexos (APA 2008) e, por fim, a homossexualidade é a atração sexual e/ou envolvimento emocional ou amoroso por pessoas do mesmo sexo (APA 2008).

Enquanto isso, o gênero está associado às construções sociais, e portanto, “[...] está no plano da cultura, dos hábitos e dos aprendizados, não deriva dos genitais que

---

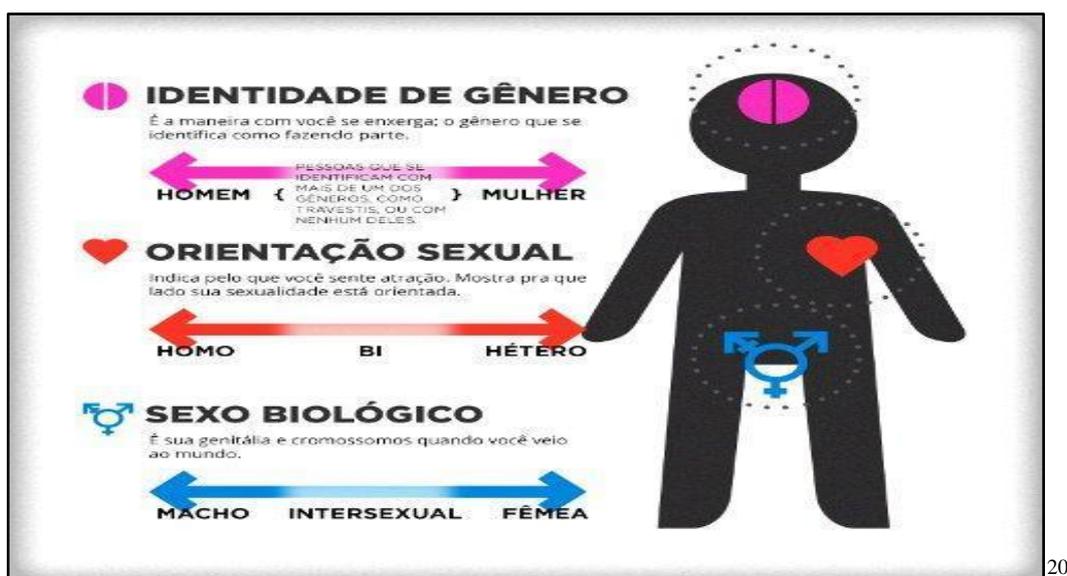
<sup>1</sup> A escolha de usar a sigla LGBTQIA+ ao invés de LGBT tem como objetivo refletir um esforço para englobar mais identidades e orientações, reconhecendo a diversidade e complexidade da comunidade. A inclusão de letras como “Q” (queer), “I” (intersexo) e “A” (assexual), além do “+”, representa grupos historicamente invisibilizados, promovendo maior representatividade e respeito. Esse ajuste também reconhece que a comunidade vai além das orientações e identidades iniciais, enfatizando um compromisso com a inclusão. Fonte: American Psychological Association (APA), 2021; Revista Brasileira de Estudos de Gênero, 2020.

‘permanecem’ à natureza, à biologia” (Piscitelli, 2009. p.124). Sobre isso, Louro (2000) afirma que se os corpos ganham sentido socialmente, eles podem identificar-se ou não com seu sexo biológico.

Nesse ponto, observa-se que as definições de gênero compreendem os transgêneros e os cisgêneros. Aqueles, são entendidos como homens ou mulheres que nasceram em determinado sexo biológico, mas que se identificam identitariamente e psicologicamente com o sexo oposto. Já os cisgêneros nascem em determinado sexo biológico e se identificam com as construções sociais que são correspondentes a tal gênero. Destaca-se também, os não binários, isto é, as pessoas que não se percebem como pertencentes a um gênero exclusivamente. Isso significa que sua identidade de gênero e expressão de gênero não são limitadas ao masculino e feminino. Desse modo, a pessoa não binária pode se identificar com um gênero neutro, mudar de gênero ao longo do tempo ou ainda combinar elementos masculinos e femininos em sua identidade, além de outras formas de se identificar.

Diante disso, salienta-se mais uma vez que sexualidade e gênero são conceituações distintas. Dessa forma, com vistas a fixar as noções tratadas acima, colaciona-se a ilustração abaixo, na qual é possível vislumbrar a diferença entre orientação sexual e identidade de gênero:

Figura 1 – Imagem acerca da identidade de gênero, da orientação sexual e do sexo biológico



20

Fonte: Juliana Diana, Toda Matéria, 2019

<sup>2</sup> DIANA, Juliana. Orientação Sexual. Toda Matéria, [s.d.]. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/orientacao-sexual/>. Acesso em: 10 de março de 2024.

Em resumo, enquanto a orientação sexual refere-se à atração emocional, afetiva e/ou sexual por outros indivíduos, podendo ser heterossexual, bissexual ou homossexual, a identidade de gênero diz respeito à maneira como a pessoa se identifica em relação ao seu gênero, o que pode ou não corresponder ao seu sexo biológico. Portanto, embora sejam conceitos inter-relacionados, não se confundem, pois tratam de aspectos diferentes da experiência humana: um voltado à atração e o outro à auto identificação.

## 2.2 CONCEITO E RAÍZES HISTÓRICAS DO MOVIMENTO LGBTQIAPN+

Ainda na dinâmica de definições gerais, urge apresentar o movimento LGBTQIAPN+. Ele representa, respectivamente, as lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexuais, assexuais, pansexuais e outras identidades de gênero e orientações sexuais que não se encaixam no padrão cis-heteronormativo, mas que não apareciam em destaque antes do símbolo. Inicialmente, o movimento era associado à sigla GLS correspondendo aos gays, lésbicas e simpatizantes, mas com o passar dos anos e do crescimento do movimento, passou a incluir pessoas com as mais diversas orientações sexuais e de identidade de gênero.

Diante dessa incorporação de letras à sigla, o Instituto Federal de Santa Catarina elaborou a imagem abaixo em colaboração com a UNICEF Brasil, destacando os significados de cada letra da sigla:

Figura 2 – Sigla LGBTQIAPN+ e seu significado



Fonte: Nilo Frantz, 2023.

Nesse sentido, é imprescindível realizar uma análise sobre as origens do movimento LGBTQIAPN+ tanto no Brasil quanto no mundo, uma vez que compreender o contexto histórico e social em que esse movimento emergiu é fundamental para entender suas lutas, conquistas e transformações ao longo do tempo.

Historicamente, a aceitação de relações homoafetivas variou conforme os períodos. Na Antiguidade<sup>3</sup>, em várias culturas, como a grega e a romana, relações homoafetivas eram, em muitos casos, socialmente aceitas e até celebradas. Contudo, com a ascensão do cristianismo e a consolidação de normas morais conservadoras,

<sup>3</sup> Mark, Joshua J.. " LGBTQ+ no Mundo Antigo ." World History Encyclopedia . World History Encyclopedia, 25 de junho de 2021. Disponível em <https://www.worldhistory.org/article/1790/lgbtq-in-the-ancient-world/> Acesso em 08 de novembro de 2024.

o período medieval viu um aumento da perseguição a indivíduos LGBTQIAPN+, que muitas vezes eram criminalizados e sujeitos à violência.

No século XIX, o conceito de sexualidade passou a ser medicalizado, resultando na patologização de identidades como a homossexualidade e a transgeneridade. Este cenário de repressão foi desafiado de forma marcante no século XX, especialmente com o episódio emblemático da rebelião de Stonewall<sup>4</sup>, datado de 28 de junho de 1969, que se tornou um marco na luta pelos direitos LGBTQIAPN+. Na época, relações entre pessoas do mesmo sexo eram consideradas ilegais, de modo que bares/clubes serviam de refúgio para os membros da comunidade, visto que nesses espaços era permitido que se expressassem. Existia ainda uma proibição quanto à venda de bebidas alcoólicas para pessoas LGBTQIAPN+, sob o argumento de que, quando havia uma reunião de pessoas da comunidade, havia também o que se chamava de “desordem”, sendo comum que os policiais fizessem inspeções regulares, com rotineiras batidas e revistas de cunho humilhante nos bares e boates gays da cidade de Nova York.

Ocorre que, no bar gay Stonewall Inn, alvo frequente das ações policiais com seu tratamento agressivo, na noite do dia 28/06/1969, hoje considerado o Dia Internacional do Orgulho LGBT, ao invés de os membros da comunidade se dispersarem, como costumava ocorrer, ao ver uma mulher resistir à detenção, as pessoas que estavam do lado de fora do bar se juntaram e responderam ao ato de denúncia da violência policial, atirando garrafas e pedras nos agentes. Em pouquíssimo tempo, a rebelião começou, e a polícia teve de se proteger dentro do bar, ao passo que os manifestantes continuaram até que outros policiais e bombeiros chegassem ao local. Depois deste episódio, manifestações nos arredores da cidade ocorreram por cinco dias e envolveram milhares de pessoas<sup>5</sup>.

Enquanto isso, no âmbito nacional, o movimento homossexual — como era chamado na época — surgiu no Brasil e teve seu registro na literatura no final dos anos 1970. Nesse período, o país enfrentava uma ditadura civil-militar (1964-1985), de modo que o movimento estava concentrado principalmente no eixo Rio de Janeiro-São Paulo e tinha uma forte inflexão antiautoritária (Macrae, 1990). Como forma de

---

<sup>4</sup> BLAKEMORE, Erin. How the Stonewall Uprising Ignited the Modern LGBTQ Rights Movement. National Geographic, 24 set. 2024. Disponível em: <https://education.nationalgeographic.org/resource/how-stonewall-uprising-ignited-modern-lgbtq-rights-movement/>. Acesso em: 9 de novembro de 2024.

<sup>5</sup> "Rebelião de Stonewall." Wikipédia: a enciclopédia livre, 16 de maio de 2023. Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/wiki/Rebeli%C3%A3o\\_de\\_Stonewall](https://pt.wikipedia.org/wiki/Rebeli%C3%A3o_de_Stonewall). Acesso em: 2 de fevereiro de 2025

luta, o movimento LGBTQIAPN+ começou a produzir publicações alternativas, destacando-se os jornais Lampião da Esquina e ChanacomChana<sup>6</sup>.

O primeiro deles, fundado em 1978, era um periódico abertamente homossexual que também abordava outras questões sociais, denunciando frequentemente a violência contra a comunidade LGBTQIAPN+. Já em 1981, um grupo de lésbicas lançou o ChanacomChana, que tinha o Ferro's Bar como ponto de venda e era frequentado principalmente por lésbicas. Após a expulsão das mulheres em 1983, devido à desaprovação dos donos do bar, lésbicas, feministas e ativistas LGBTs se reuniram no Ferro's em um ato político que resultou na revogação da proibição da venda do jornal. Esse episódio ficou conhecido como o "Stonewall brasileiro" e, em sua memória, o dia 19 de agosto é celebrado como o Dia do Orgulho Lésbico e Dia Nacional da Visibilidade Lésbica<sup>7</sup>.

Esse é, portanto, um movimento político e social que engloba uma extensa rede de ativismo político e expressões culturais, cujo objetivo é promover a aceitação das pessoas LGBTQ+ em todos os âmbitos da sociedade, defendendo a diversidade e buscando mais representatividade e direitos para a população mencionada.

Apesar de mais de 50 anos de luta, essa comunidade ainda não consegue viver de forma plena e segura, seja no panorama internacional ou nacional. Isso é facilmente constatável após a compreensão de que ainda existem países em que a relação entre pessoas do mesmo sexo pode ser punida com pena de morte, como evidenciado no mapa abaixo, elaborado pelo BBC News Brasil, com base nos dados fornecidos pela ILGA (Associação Internacional de Gays e Lésbicas) em 2019:

---

<sup>6</sup> "As mídias alternativas ChanacomChana e Lampião da Esquina: uma trajetória de resistência, identidade e visibilidade." Um Outro Olhar, 13 jul. 2018. Disponível em: <https://umoutroolhar.com.br/as-midias-alternativas-chanacomchana-e-lampiao-da-esquina-uma-trajetoria-de-resistencia-identidade-e-visibilidade/>. Acesso em: 2 de fevereiro de 2025.

<sup>7</sup> "Dia da Visibilidade Lésbica: como surgiu e por que ele é tão necessário?" Casa da Mulher Trabalhadora, 19 ago. 2021. Disponível em: <https://www.cmt.org.br/dia-da-visibilidade-lesbica-como-surgiu-e-por-que-ele-e-tao-necessario/>. Acesso em: 2 de fevereiro de 2025.

Figura 3 – Mapa de leis sobre orientação sexual no mundo



Fonte: ILGA e BBC News, Antía Castedo e Cecília Tombesi, 2019

Trazendo para realidade brasileira, apesar de não haver previsão legal da criminalização das relações da população LGBTQIAPN+, o que é visto na prática é que, em 2020, 237 pessoas tiveram morte violenta relacionada à sua orientação sexual ou identidade de gênero, considerando os dados do Grupo Gay da Bahia – GGB, que há 41 anos divulga o Relatório Anual de Mortes Violentas de LGBTI no Brasil<sup>9</sup>.

Nesse cenário, é importante destacar que os dados são referentes a um período posterior à criminalização da discriminação por orientação sexual e identidade de gênero pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que será melhor abordado no capítulo seguinte. De todo modo, no julgamento realizado em 2019, houve a determinação de que discriminações e ofensas às pessoas LGBTI podem

<sup>8</sup> BCC News, disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-48801567>. Acesso em 10 de março de 2024.

<sup>9</sup> GASTALDI, Alexandre Bogas Fraga; MOTT, Luiz; OLIVEIRA, José Marcelo Domingos de; AYRES, Carla Simara Luciana da Silva; SOUZA, Wilians Ventura Ferreira; SILVA, Kayque Virgens Cordeiro da (Orgs.). Observatório de Mortes Violentas de LGBTI+ no Brasil – 2020: Relatório da Acontece Arte e Política LGBTI+ e Grupo Gay da Bahia. 1. ed. Florianópolis: Editora Acontece Arte e Política LGBTI+, 2021. Disponível em: <https://grupogaydabahia.com.br/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2024/02/relatorio-2020.pdf>. Acesso em: 2 de fevereiro de 2025

ser enquadradas no artigo 20 da Lei do Racismo (7.716/1989), com punição de um a três anos de prisão, sendo inafiançável e imprescritível (BBC News, 2019).

Nessa toada, não é preciso ir longe para perceber que o movimento LGBTQIAPN+ ainda é necessário diante de um cenário em que a diversidade não é bem-vinda. Esse é, inclusive, o entendimento da ministra Cármen Lúcia (2019) do Supremo Tribunal Federal:

Numa sociedade discriminatória como a que vivemos, a mulher é diferente, o negro é diferente, o homossexual é diferente, o transexual é diferente. Diferente de quem traçou o modelo, porque tinha poder para ser o espelho e não o retratado. Preconceito tem a ver com poder e comando. Todo preconceito é violência, toda discriminação é causa de sofrimento.<sup>10</sup>

Dessa forma, a trajetória do movimento LGBTQIAPN+ revela não apenas conquistas significativas, mas também os desafios persistentes que a comunidade enfrenta. Embora tenha havido avanços na luta por direitos e reconhecimento, a continuidade da violência e da discriminação ressalta a urgência de um trabalho constante e escancara a dúvida: a aplicação da Lei do Racismo (7.716/1989) é realmente suficiente para erradicar a LGBTfobia no ambiente de trabalho ou ainda há um longo caminho a percorrer?

### 2.3 CONCEITO DE LGBTFOBIA

Para compreender plenamente o conceito de "LGBTfobia", é essencial explorar inicialmente o termo que o precedeu: a homofobia. O termo "homofobia" foi introduzido em 1971 por K.T. Smith<sup>11</sup>, que buscou explorar os traços da personalidade homofóbica. Em 1972, o psicólogo norte-americano G. Weinberg definiu homofobia como "o receio de estar com um homossexual em um espaço fechado e, em relação aos próprios homossexuais, o ódio por si mesmos" (Weinberg, 2015, p. 21). Com o passar do tempo,

---

<sup>10</sup> CÁRMEN LÚCIA. Discurso proferido durante sessão do STF sobre criminalização da homofobia. Brasília, 13 de junho de 2019. Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-06/supremo-decide-criminalizar-homofobia-como-forma-de-racismo>. Acesso em 2 de fevereiro de 2025.

<sup>11</sup> SMITH, K. T. Homophobia: a tentative personality profile. *Psychological Reports*, v. 29, n. 3, p. 1091-1094, 1971. DOI: 10.2466/pr0.1971.29.3f.1091. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.2466/pr0.1971.29.3f.1091>. Acesso em 2 de fevereiro de 2025.

o termo evoluiu e, como observa Borrillo (2017)<sup>12</sup>, passou a ser associado especialmente “ao conjunto das atitudes cognitivas de cunho negativo em relação à homossexualidade nos âmbitos social, moral, jurídico e/ou antropológico”. Sobre isso, veja-se a citação de Junqueira:

[...] a noção de homofobia pode ser estendida para se referir a situações de preconceito, discriminação e violência contra pessoas (homossexuais ou não) cujas performances e ou expressões de gênero (gostos, estilos, comportamentos etc.) não se enquadram nos modelos hegemônicos postos por tais normas (JUNQUEIRA, 2007, p. 8-9).

Assim, ao longo da história, esse termo passou a ser amplamente utilizado para a conceitualização da violência e discriminação contra indivíduos que apresentem orientação sexual diferente da heterossexual, especialmente no Brasil (vide: Junqueira, 2007; Prado & Machado, 2008). Tal palavra, inclusive, já se encontra intrínseca ao vocabulário popular, o que se verifica com a própria política de combate ao preconceito contra orientação sexual e identidade de gênero lançada em 2004 pelo governo brasileiro, intitulada como “Brasil sem Homofobia”<sup>13</sup>.

Nesse sentido, Camargo (2017) destaca que a sociedade atual continua a excluir aqueles que não se enquadram nos padrões socialmente estabelecidos, de forma que mesmo que muitos prefiram não enxergar essa realidade, as características valorizadas socialmente perpetuam esse ciclo de exclusão. Segundo a psicóloga Viviane Mendonça<sup>14</sup>, coordenadora do Núcleo de Estudo de Gênero e Diversidade Sexual da UFSCar (campus de Sorocaba), essas minorias sociais são compostas por grupos marginalizados devido a aspectos econômicos, sociais, culturais, físicos, religiosos, de gênero ou orientação sexual. Dessa forma, essa marginalização específica relacionada ao gênero ou orientação sexual é o que se convencionou

---

<sup>12</sup> BORRILLO, Daniel. Homofobia: história e crítica de um preconceito. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2010. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/5255/525562377003/html/>. Acesso em 2 de fevereiro de 2025.

<sup>13</sup> 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. Disponível em: [https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil\\_sem\\_homofobia.pdf](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil_sem_homofobia.pdf). Acesso em 2 de fevereiro de 2025.

<sup>14</sup> MENDONÇA, Viviane. "Não são minorias porque são poucos, mas porque possuem poucos direitos garantidos, pouca representatividade." Sindicato dos Metalúrgicos de Sorocaba e Região, 2015. Disponível em: <https://smetal.org.br/imprensa/minorias-sociais-a-busca-por-mais-representatividade/>. Acesso em 2 de fevereiro de 2025.

chamar, até então, de homofobia.

Para um conceito abrangente e completo, é pertinente destacar a definição de homofobia oferecida por Borillo, que reflete as múltiplas dimensões e nuances desse termo:

A homofobia pode ser definida como a hostilidade geral, psicológica e social contra aquelas e aqueles que, supostamente, sentem desejo ou têm práticas sexuais com indivíduos de seu próprio sexo. Forma específica do sexismo, a homofobia rejeita, igualmente, todos aqueles que não se conformam com o papel predeterminado para seu sexo biológico. Construção ideológica que consiste na promoção constante de uma forma de sexualidade (hétero) em detrimento de outra (homo), a homofobia organiza uma hierarquização das sexualidades e, dessa postura, extrai consequências políticas (BORILLO, 2015, p. 34)

Complementando essa análise, Carvalho (2017) elucida que a homofobia pode ser dividida em três tipos principais: a violência homofóbica interpessoal, que inclui atos reais de agressão e violência sexual; a homofobia institucional ou de Estado, manifestada pela criminalização e patologização das identidades não heterossexuais; e a violência homofóbica simbólica, que se baseia na construção de discursos sociais que inferiorizam a diversidade (Carvalho, 2017, p. 257). Essas classificações ajudam a entender a amplitude da violência dirigida à comunidade LGBTQIAPN+.

Nesse contexto de exclusão e discriminação, o termo "LGBTfobia" foi escolhido pelo movimento LGBTQIAPN+ na 3ª Conferência Nacional LGBT<sup>15</sup> ocorrida em 2016, para englobar as diversas formas de preconceito contra diferentes orientações sexuais e identidades de gênero, não se limitando apenas à homossexualidade. Essa substituição de "homofobia" por "LGBTfobia" reflete uma maior preocupação com a inclusão e a visibilidade de toda a comunidade LGBTQIAPN+, reconhecendo que a discriminação afeta múltiplas identidades dentro desse grupo. No cenário brasileiro, isso se torna ainda mais evidente ao se considerar os dados fornecidos pelo Grupo Gay da Bahia, que mostram que o Brasil é o país com maior número de mortes de

---

<sup>15</sup> BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoção dos Direitos de LGBT. Relatório Final da 3ª Conferência Nacional de Políticas Públicas de Direitos Humanos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais. Brasília: Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2016. Disponível em <https://prceu.usp.br/wp-content/uploads/2021/04/relatorio-final-3a-conferencia-nacional-lgbt-1.pdf>. Acesso em 27 de fevereiro de 2025.

pessoas LGBTQIAPN+ no mundo, com 445 vítimas registradas apenas em 2017<sup>16</sup>.

De maneira análoga, segundo o Dossiê Mortes e Violências contra LGBTI+ no Brasil, no ano de 2022, uma pessoa LGBTQIAPN+ foi morta a cada 32 horas no Brasil, totalizando 273 mortes, das quais 228 foram assassinatos<sup>17</sup>. Note-se que a problemática dessa violência não se restringe apenas aos homossexuais, mas também inclui bissexuais, transexuais, travestis etc., por exemplo.

A LGBTfobia refere-se, portanto, à discriminação dirigida a pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans e a todos aqueles cuja orientação sexual ou identidade de gênero não se alinham à heterossexualidade. Esse termo serve como um conceito abrangente para abranger a opressão, marginalização, violência e preconceito sofridos pela comunidade LGBTQIAPN+.

A evolução dos termos de “homofobia” para “LGBTfobia” ressalta a necessidade de uma abordagem mais ampla e representativa, que abarque as complexidades da diversidade sexual e de gênero. Todavia, por tratar-se de um termo recente, urge pontuar que diversos trabalhos, textos e pesquisas ainda utilizaram e utilizarão a expressão homofobia para indicar a discriminação praticada contra todos os membros da comunidade.

## 2.4 A POPULAÇÃO LGBTQIAPN+ NO MUNDO CORPORATIVO

Após a exploração dos conceitos iniciais, traz-se à tona a irremediável noção da centralidade do trabalho na organização da vida dos indivíduos. Destaca-se, aqui, que é a partir dele que obtém-se oportunidades de construir sua identidade, ter suporte social, encontrar um propósito ao qual valha a pena se dedicar, despendendo tempo de modo relevante, encontrar desafios, adquirir status, obter renda, etc. (Zanelli,

---

<sup>16</sup> GRUPO GAY DA BAHIA. Relatório Anual de Mortes Violentas de LGBT+ no Brasil – 2017. Salvador: GGB, 2018. Disponível em: <https://grupogaydabahia.com.br/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2024/02/relatorio-2017.pdf>. Acesso em 2 de fevereiro de 2025.

<sup>17</sup> GASTALDI, Alexandre Bogas Fraga; BENEVIDES, Bruna; COUTINHO, Gustavo (Orgs.). Dossiê 2022: Mortes e Violências contra LGBTI+ no Brasil. Florianópolis: Acontece Arte e Política LGBTI+; ANTRA; ABGLT, 2023. Disponível em: <https://observatoriomorteseviolenciaslgbtibrasil.org/wp-content/uploads/2023/05/Dossie-de-Mortes-e-Violencias-Contra-LGBTI-no-Brasil-2022-ACONTECE-ANTRA-ABGLT.pdf>. Acesso em 2 de fevereiro de 2025.

Calzaretta, García, Lipp, & Chambel, 2010). Sob essa perspectiva, nota-se que há no trabalho uma ideia de meio de produção de riqueza, mas também de integração social e de atribuição de significado à existência humana. Esse é, inclusive, o entendimento de Max Weber (2004): "(...) O trabalho, na modernidade, tornou-se não apenas uma atividade econômica, mas também uma expressão de virtude e dever. Ele é visto como um meio de alcançar sucesso e reconhecimento social."<sup>18</sup>

Com isso em mente, não é difícil perceber a dimensão que o trabalho possui na vida de toda população, seja como meio de subsistência, seja como fonte de realização pessoal. No entanto, apesar de sua importância indiscutível, a população LGBTQIAPN+ enfrenta desafios significativos, tanto no acesso ao mercado de trabalho quanto na manutenção de suas posições, devido a preconceitos e desigualdades estruturais que persistem na sociedade, razão pela qual é necessário aprofundar essas questões.

De acordo com um levantamento feito pelo LinkedIn (rede social profissional atrelada à carreiras profissionais e negócios) em 2022, quatro em cada dez pessoas LGBTQIAPN+ relatam ter enfrentado discriminação no ambiente de trabalho<sup>19</sup>. Já de acordo com o Center for Talent Innovation<sup>20</sup>, no Brasil, além de 61% dos profissionais LGBTQIAPN+ não assumirem sua orientação sexual ou a identidade de gênero, 49% disseram que não a escondem, mas não falam abertamente sobre o assunto no ambiente de trabalho. O maior impedimento para essa omissão, isto é, o ato de não assumir a sexualidade ou a identidade de gênero, é a discriminação, segundo a mesma pesquisa.

Outrossim, como apontado pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), em 2017, apenas 4% das pessoas trans estavam empregadas formalmente, 6% em empregos informais e cerca de 90% recorriam à prostituição como fonte de renda. Tais dados revelam que a LGBTfobia, infelizmente, está profundamente

---

<sup>18</sup> WEBER, Max. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. Tradução de José Marcos Mariani de Macedo. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

<sup>19</sup> AGÊNCIA BRASIL. Quatro em cada dez LGBTQIAP+ diz ter sofrido discriminação no trabalho. *Época Negócios*, 22 jun. 2022. Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2022-06/quatro-em-cada-dez-lgbtqiap-ja-sofreram-discriminacao-no-trabalho#:~:text=Quatro%20em%20cada%2010%20LGBTQIAP%2B%20j%C3%A1%20sofreram%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20no%20trabalho&text=Quatro%20em%20cada%20dez%20pessoas,rede%20social%20voltada%20aos%20neg%C3%B3cios>. Acesso em 23 de fevereiro de 2025.

<sup>20</sup> EXAME. 61% dos LGBTs do país escondem sua orientação no trabalho. *Exame*, 4 fev. 2016. Disponível em: <https://exame.com/brasil/61-dos-lgbt-brasileiros-escondem-sua-orientacao-no-trabalho/>. Acesso em 23 de fevereiro de 2025.

enraizada nos ambientes corporativos, afetando tanto o ingresso quanto a permanência da população LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho, uma vez que candidatos qualificados são excluídos das oportunidades em razão de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero. Nessa esteira, importa pontuar as diversas formas de expressão da LGBTfobia no contexto laboral, especialmente, pois, as agressões contra essa população nem sempre são explícitas, como se verá adiante.

A LGBTfobia na esfera profissional muitas vezes pode ser sutil e difícil de identificar. Algumas das suas expressões envolvem a exclusão de pessoas de reuniões ou projetos importantes, microagressões com falas e comentários em tom de brincadeira como "Você não parece gay" ou "Isso é coisa de mulher", ou ainda, a falta de reconhecimento e oportunidades ao negar promoções, aumentos salariais ou oportunidades de desenvolvimento profissional sem justificativa clara. Isso ocorre mesmo quando o trabalhador possui qualificações e desempenho compatíveis, como no caso do processo nº 0003300-63.2009.5.02.0069<sup>21</sup>, em que um funcionário gay foi preterido em uma promoção, uma vez que foi alegado que a empresa reclamada não poderia ter um gerente que aparentasse ser gay, para não comprometer a imagem da empresa.

Além das discriminações veladas, práticas discriminatórias sistêmicas e explícitas também são comuns nas empresas, como o assédio moral através da ridicularização dos funcionários com o uso de termos pejorativos (por exemplo, "viado" e "sapatão"), a desqualificação de profissionais com a falta de equiparação salarial e a disseminação de calúnias, com o objetivo de desabonar o empregado, humilhá-lo ou colocá-lo em situações constrangedoras que afetem seu psicológico.

Estes, inclusive, são alguns dos motivos que ensejaram a propositura do processo n.º 0001104-61.2016.5.08.0117 que tramitou no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região<sup>22</sup>. Nele, foi reconhecida a caracterização de assédio moral em razão das reiteradas condutas abusivas do empregador ao expor o trabalhador a situações

---

<sup>21</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário nº 00033006320095020069. Relatora: Thais Verrastro de Almeida. 17ª Turma. Julgado em 13 dez. 2011. Publicado em 17 fev. 2012. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1123304633/inteiro-teor-1123304663>. Acesso em 24 de fevereiro de 2025.

<sup>22</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Assédio moral. Homofobia. Discriminação. Dignidade da pessoa humana. Violação sistêmica dos direitos fundamentais à liberdade, à igualdade, à honra, à intimidade e à vida privada. Indenização. Devida. Recurso Ordinário nº 0001104-61.2016.5.08.0117, Relatora: Rosita de Nazaré Sidrim Nassar, 1ª Turma, julgado em 31 jan. 2018. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-8/2164127897/inteiro-teor-2164127900?origin=serp>. Acesso em 24 de fevereiro de 2025.

constrangedoras e humilhantes, como as supracitadas, sendo a reclamada condenada ao pagamento de indenização na monta de R\$ 25.000,000 por danos morais.

Outro emblemático caso de discriminação manifesta é a não utilização do nome social escolhido por funcionários e funcionárias transgêneros. Nos autos do processo n.º 0010859-36.2021.5.15.0054<sup>23</sup>, foi caracterizado o assédio moral por colegas e superiores, que obrigavam o colaborador a utilizar o banheiro feminino, ainda que ele se identificasse como homem, além de utilizarem o nome morto (nome de registro) mesmo após reiteradas solicitações para que fosse utilizado o nome social, isto é, o nome que a pessoa travesti ou transexual prefere ser chamada. Destaca-se, ainda, que o nome social possui a mesma proteção concedida ao nome de registro graças ao Decreto n.º 8.727/2016.

Ainda, há de se destacar também o que se convencionou chamar de LGBTfobia institucional, isto é, o modo como as instituições e seus agentes reproduzem, por ação ou omissão, condutas discriminatórias ou hostis contra a população LGBT em razão da sua orientação sexual e identidade de gênero (Prado, Martins & Rocha, 2009). Tal espécie de LGBTfobia está intimamente ligada ao caráter estrutural que essa discriminação possui, uma vez que trata-se de manifestações preconceituosas que estão naturalizadas no dia a dia da sociedade:

Podemos dizer que a discriminação contra as minorias tem um caráter estrutural quando identificamos a presença de alguns processos que não expressam atos individuais, mas sim forças sociais alimentadas por relações assimétricas de poder. Por esse motivo, podemos dizer que uma forma de discriminação tem caráter estrutural porque faz parte da operação regular das instituições sociais, causando desvantagens em diferentes níveis e em diferentes setores da vida dos indivíduos. Ela também tem uma dimensão procedimental porque informa as políticas e procedimentos de instituições públicas e privadas, o que explica o seu caráter sistêmico. A discriminação estrutural adquire sua legitimação por meio de ideologias sociais que podem atuar para afirmar a inferioridade de um grupo, a harmonia entre a exclusão social e normas legais ou também para manter a invisibilidade social dessas práticas. (Moreira, 2017, p. 137).

Nesse sentido, não se pode ignorar que a LGBTfobia no ambiente de trabalho não diz respeito apenas aos casos em que funcionários de uma empresa praticam atos discriminatórios de forma individual, mas sim de uma estrutura na qual a sociedade como um todo está englobada. Isso é observável, inclusive, a partir da percepção de que é dado

---

<sup>23</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. *Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010859-36.2021.5.15.0054*. Relator: Renan Ravel Rodrigues Fagundes. 7ª Câmara. Publicado em 04 dez. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-15/2081706237/inteiro-teor-2083017759>. Acesso em 24 de fevereiro de 2025.

um tratamento desigual aos cidadãos que integram a população LGBTQIAPN+, de modo que essa discriminação é naturalizada em toda a sociedade, até mesmo no contexto laboral.

Ramos e Nicoli lecionam que, na prática, a LGBTfobia se manifesta de diversas formas, mas é importante ter em mente que todas elas consistem em algum tipo de violência, seja ela física, verbal, moral ou psicológica, podendo ser praticadas por pessoas, grupos, instituições e até mesmo pelo Estado.

Enquanto violência psicológica, verbal e moral, a LGBTfobia manifesta-se de diversas formas. Por exemplo, através da atribuição de apelidos depreciativos, piadas e “brincadeiras” que inferiorizam e constrangem pessoas LGBT. Ela também aparece sob a forma de discursos de ódio contra gays, lésbicas, bissexuais, pessoas trans e travestis. Discursos que incitam o tratamento desigual, o desdém, o repúdio intransigente e a violência. Discursos que impedem o desenvolvimento saudável de identidades dissidentes, que minam a autoestima e produzem na vítima o sentimento de inadequação e de inferioridade, bem como o desejo de isolamento e, muitas vezes, de morte. (Ramos; Nicoli, 2016, p. 188-189)

Assim, é evidente que tais discriminações afetam diversas dimensões da vida social e cultural.

Conforme Moreira (2017, p. 127), ao aplicá-las à esfera profissional, tem-se como resultado a exclusão dessas minorias sexuais de diversas oportunidades profissionais e acadêmicas, um cenário que é ilustrado pela pesquisa “Demitindo Preconceitos”<sup>24</sup> da consultoria Santos Caos que, em 2022, indicou que 64% das pessoas LGBTQIAPN+ entrevistadas sentem que há algum tipo de discriminação na hora da contratação, enquanto apenas 4,5% da comunidade ocupa algum posto de trabalho formal, conforme estudo divulgado no segundo episódio da série do J10, da GloboNews, “De toda a cor”<sup>25</sup>. Esses dados revelam apenas parte do problema, que não se limita à inserção da população nos postos de trabalho, uma vez que como já visto, o preconceito não se limita apenas às entrevistas de emprego.

---

<sup>24</sup> SANTO CAOS. Demitindo Preconceitos 2.0. São Paulo: Santo Caos, 2022. Disponível em: <https://estudos.santocaos.com.br/demitindo-preconceitos-2-0>. Acesso em 26 de fevereiro de 2025.

<sup>25</sup> FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+. De Toda Cor, no Jornal das Dez (J10) da GloboNews. Disponível em <https://g1.globo.com/globonews/jornal-das-dez/video/de-toda-cor-038-dos-postos-de-trabalho-no-pais-sao-ocupados-por-pessoas-trans-revela-estudo-12599518.ghtml>. Acesso em 26 de fevereiro de 2025.

Nesse contexto, ainda segundo a Santo Caos<sup>26</sup>, 59% dos entrevistados relataram não sentir plena liberdade para serem quem realmente são no ambiente de trabalho, o que leva a uma dificuldade em viver aberta e tranquilamente no espaço laboral. O funcionário passa, assim, a naturalmente render menos, considerando que os locais de trabalho passam a ser vistos como locais de adoecimento. Sobre isso, destaca-se a posição de Ricardo Sales, sócio-fundador da Mais Diversidade<sup>27</sup>:

Para muitas pessoas LGBT o ambiente de trabalho não é um espaço seguro. É um local onde não se pode falar abertamente sobre algo que faz parte da sua vida como, por exemplo, sua orientação sexual, identidade de gênero ou sobre os relacionamentos que têm. Isso traz impacto muito grande na saúde mental porque as pessoas não se sentem acolhidas nem respeitadas, e, também, na produtividade. Afinal, se dentro da empresa eu não me sinto à vontade para ser quem sou, é claro que vou ter menos produtividade e a tendência é que eu saia daquela organização. (Sales, 2024, n.p.)

Diante desse contexto alarmante, é crucial compreender o estado atual do ordenamento jurídico brasileiro e sua capacidade de coibir a LGBTfobia no ambiente de trabalho, promovendo a proteção da população LGBTQIAPN+.

---

<sup>26</sup> THINKEVA. E quando o assédio no ambiente de trabalho também é LGBTfobia? Disponível em <https://thinkeva.com.br/lgbtfobia-assedio-trabalho>. Acesso em 26 de fevereiro de 2025.

<sup>27</sup> CNN BRASIL. 54% dos profissionais LGBTQIA+ não se sentem seguros no ambiente de trabalho, aponta pesquisa. CNN Brasil, 27 fev. 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/lgbtqi-54-nao-sentem-seguranca-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 4 de março de 2025.

### **3 A PROTEÇÃO À POPULAÇÃO LGBTQIAPN+ E A CRIMINALIZAÇÃO DA LGTFOBIA NA ARENA JURÍDICA**

A discussão acerca da proteção dos direitos da população LGBTQIAPN+ tem ganhado cada vez mais espaço no cenário jurídico, apesar da ausência de uma legislação específica para criminalização da LGTfobia. Neste capítulo, será abordado o panorama atual da proteção jurídica LGBTQIAPN+, sendo analisado se há um reconhecimento da dignidade e da igualdade dessas pessoas com foco no ambiente laboral.

#### **3.1 DIREITOS FUNDAMENTAIS DA POPULAÇÃO LGBTQIAPN+**

Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>28</sup>, a qual o Brasil é signatário, reconhece, em seu preâmbulo, que a dignidade inerente a todos os seres humanos, bem como os seus direitos iguais e inalienáveis são fundamentos para a liberdade, justiça e paz no mundo. Sob esse entendimento, os artigos iniciais indicam que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, independentemente de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou qualquer outra condição.

Assim, apesar de o texto original não conter menção expressa ao tema da orientação sexual e da identidade de gênero, essa lacuna foi parcialmente corrigida após o julgamento de um caso concreto de homossexualidade na Austrália em 1994<sup>29</sup>. No caso, após a criminalização da prática homossexual pelas leis australianas, o Comitê de Direitos Humanos da ONU considerou que as atividades sexuais consensuais praticadas em âmbito privado são abarcadas pelo direito à vida privada, de forma que não caberia ao Estado intervir na esfera individual dos cidadãos.

Todavia, o Comitê não aprofundou o debate sobre a inclusão da orientação sexual

---

<sup>28</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948. Disponível em <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 27 de fevereiro de 2025.

<sup>29</sup> WAGNER, Daize Fernanda; SOUZA, Felipe Sakai de; LIPPI, Camila Soares. Operando entre fraturas: orientação sexual e identidade de gênero no Comitê de Direitos Humanos das Nações Unidas. Caderno de Relações Internacionais, v. 12, n. 23, 2021. Disponível em: <https://revistas.faculdedamas.edu.br/index.php/relacoesinternacionais/article/view/1502>. Acesso em 27 de fevereiro de 2025.

e da identidade de gênero no rol elencado artigo 2º<sup>30</sup> da Declaração, demonstrando, assim, a fragilidade da discussão no plano internacional quanto à proteção da população LGBTQIAPN+ e a respectiva criminalização da LGBTfobia.

Passados alguns anos, a OEA (Organização dos Estados Americanos) aprovou, de forma unânime, em 2008, a Resolução AG/RES. 2435 (XXXVIII-O/08)<sup>31</sup> sobre direitos humanos, orientação sexual e identidade de gênero. Ela determina em seu artigo 9º que os Estados Parte devem comprometer-se a garantir que seus sistemas políticos e jurídicos reflitam adequadamente a diversidade de suas sociedades, a fim de atender às necessidades especiais e legítimas de todos os setores da população.

Já no ano de 2011, a ONU editou uma Resolução no Conselho de Direitos Humanos, nº A/HRC/17/L.9, destinada a promover a igualdade dos indivíduos sem distinção da orientação sexual, de modo a compreender os direitos LGBTQIAPN+ dentro dos direitos humanos. Esta Resolução foi aprovada pelo Brasil, sendo considerada um marco para a história da comunidade (Gorisch, 2014, p. 43-45)<sup>32</sup>. No entanto, há de se pontuar que a votação foi acirrada, com 23 votos favoráveis e 19 contrários, sendo seguida de um intenso debate entre os países<sup>33</sup>.

Por sua vez, em 2013, o Escritório de Direitos Humanos da ONU lançou a campanha global Livre e Iguais<sup>34</sup>, que busca combater o discurso de ódio e os estereótipos negativos relacionados à população LGBTQIAPN+ por meio de materiais informativos, trabalho junto aos governos dos Estados para fortalecer políticas de proteção e inclusão e apoio a campanhas nacionais. Para isso, a iniciativa reforça o princípio fundamental expresso no primeiro artigo da Declaração Universal dos Direitos

---

<sup>30</sup> Artigo 2º da Declaração Universal de Direitos Humanos

1. Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

2. Não será também feita nenhuma distinção fundada na condição política, jurídica ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa, quer se trate de um território independente, sob tutela, sem governo próprio, quer sujeito a qualquer outra limitação de soberania.

<sup>31</sup> SUPESP – Superintendência de Pesquisa e Estratégia de Segurança Pública. Nota Técnica: violência contra a população LGBTQIA+ no Ceará. 2021. Disponível em: [https://www.supesp.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/89/2021/05/Nota-tecnica-LGTBQIA-1\\_.pdf](https://www.supesp.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/89/2021/05/Nota-tecnica-LGTBQIA-1_.pdf). Acesso em: 3 de março de 2025.

<sup>32</sup> GORISCH, Patrícia. O reconhecimento dos Direitos Humanos LGBT: De Stonewall à ONU. Curitiba: Appris, 2014.

<sup>33</sup> G1. Conselho de DH da ONU aprova resolução histórica sobre homossexuais. G1, 17 jun. 2011. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2011/06/conselho-de-dh-da-onu-aprova-resolucao-historica-sobre-homossexuais-1.html>. Acesso em 3 de março de 2025.

<sup>34</sup> OHCHR. UN Free & Equal: Global campaign to promote equal rights for LGBTI people. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/sexual-orientation-and-gender-identity/un-free-equal-global-campaign-promote-equal-rights-lgbti-people>. Acesso em 1 de março de 2025.

Humanos: "Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos". Apesar das iniciativas promovidas por órgãos como a ONU e do reconhecimento progressivo da necessidade de salvaguardar esses direitos, a ausência de um consenso global sobre a criminalização da LGBTfobia e a plena equiparação dos direitos dessa população demonstra que a discussão permanece em aberto.

Já no panorama brasileiro, convém destacar que o ideal de construção de uma sociedade sem preconceitos aparece já no preâmbulo da Constituição Federal da República de 1988<sup>35</sup>:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma **sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos**, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.(grifo nosso)

Isso se reflete ao longo da Constituição, especialmente no Título I, que trata dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil. Nele, a dignidade da pessoa humana é apresentada como um de seus fundamentos, enquanto no artigo 5º é garantida a igualdade a todos perante a lei sem distinção de qualquer natureza. Além disso, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou qualquer outra forma de discriminação, figura entre os objetivos fundamentais da CF, de forma que, de igual modo como na Declaração Universal dos Direitos Humanos, não há, de forma explícita, qualquer indicação de orientação sexual e/ou identidade de gênero no rol.

Não obstante, embora não haja um segmento específico para a população, os princípios básicos consagrados abrangem todos os indivíduos do país, garantindo a todos, de forma inviolável, os direitos à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, em qualquer contexto, incluindo o laboral. Ainda sobre isso, Carlos Henrique Bezerra Leite (2016)<sup>36</sup>, relatou que o direito ao trabalho, além de ser um direito humano, também é um direito fundamental, mormente no sistema jurídico brasileiro, porquanto

---

<sup>35</sup> BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

<sup>36</sup> Bezerra Leite, C. Curso de Direito do Trabalho. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

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); 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).

No entanto, para compreensão, aplicação e proteção desses direitos fundamentais, é essencial compreender a distinção entre igualdade formal e material, dado o contexto histórico e estrutural de LGBTfobia já demonstrado no presente trabalho. Para Alexandre Silva Vitorino, a igualdade formal relaciona-se à igualdade perante a lei, enquanto a material sustenta-se a partir da afirmação de que, além de não discriminar arbitrariamente, deve o Estado promover igualdade de oportunidades, estabelecendo a elaboração de leis e a implementação de políticas públicas tendentes a extinguir ou diminuir as desigualdades de fato (Silva, 2007, p. 28)<sup>37</sup>

Diante desse cenário, resta claro que apesar da igualdade formal existente, não se vislumbra, no plano fático, a igualdade material. Nesse ínterim, Clara Moura Masiero (2017, p. 121) asseverou que há, sim, um fator de limitação de direitos de cidadania, aos direitos humanos, entre outros, fazendo com que o princípio constitucional de não discriminação e o princípio da igualdade não se apliquem a essa parcela da população. À vista disso, não há dúvida de que existe uma latente desigualdade de tratamento em relação à população LGBTQIAPN+, seja por atitudes individuais ou por atos institucionais, razão pela qual rememora-se o inciso XLI do artigo 5º.

Ele dispõe que: “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”, o que reforça que a discriminação por orientação sexual e/ou identidade de gênero, caracteriza-se como uma afronta ao princípio da igualdade, sendo compromisso do Estado brasileiro a erradicação da discriminação em todas as suas formas, incluindo a LGBTfobia.

Assim, conforme se verá a seguir, foi com respaldo nesses valores e considerando o contexto fático dessa população que o Supremo Tribunal Federal, como forma de criminalizar a intolerância à diversidade sexual, entendeu que houve omissão direta do legislativo por não editar lei que visasse criminalizar atos de homofobia e transfobia e julgou a ADO - Ação Direta de Constitucionalidade por Omissão n.º 26 e o Mandado de

---

<sup>37</sup> SILVA, Alexandre Vitorino. Direitos a prestações positivas e igualdade: a deficiência em perspectiva constitucional. São Paulo: LTr, 2007.

Injunção n.º 4377.

### 3.2 O JULGAMENTO DA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE POR OMISSÃO N.º 26 E DO MANDADO DE INJUNÇÃO N.º 4377

Para que se possa compreender o contexto no qual está inserido o julgamento da ADO n.º 26 e do MI n.º 4377, é imperioso que se traga à tona o fato de que não há nenhuma lei específica no Brasil que criminalize a LGBTfobia. Nesse sentido, rememore-se que, apenas em 2001, foi protocolado pela Deputada Federal Iara Bernardi, o primeiro Projeto de Lei, n.º 5003/2001<sup>38</sup>, com vistas a coibir condutas discriminatórias por parte de pessoas jurídicas em face de pessoas LGBT, que foi arquivado na mesma legislatura em que foi proposto. Na legislatura seguinte, ele foi anexado aos Projetos de Lei nº 3.770/04, 5/2003 e 3143/04, todos refletindo os esforços legislativos para ampliar a proteção legal contra discriminações baseadas em orientação sexual e promover a igualdade de direitos.

Após a sua aprovação na Câmara dos Deputados, o projeto seguiu para o Senado, recebendo o n.º 122/2006<sup>39</sup>, no entanto, depois de longas deliberações, inclusive com audiências públicas, o Projeto de Lei restou arquivado em 26/12/2014 por extensa tramitação, sem um desfecho. Com isso, o Congresso Nacional, apesar dos esforços de alguns parlamentares, não criou um instrumento legislativo específico para combater a LGBTfobia de forma mais eficaz do que os dispositivos e princípios genéricos postos na CF. Esse silêncio reflete o desinteresse do Estado, principalmente de parlamentares conservadores, em abordar o tema.

Diante da inércia do legislativo, a Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Travestis e Transexuais – ABLGT impetrou, em 2012, o Mandado de Injunção n.º 4377, cuja relatoria foi do ministro Edson Fachin, buscando a criminalização de forma específica de todas os tipos de homofobia e transfobia, especialmente (mas não exclusivamente) das ofensas (individuais e coletivas), dos homicídios, das agressões e discriminações motivadas pela orientação sexual e/ou identidade de gênero, real ou suposta, da vítima,

---

<sup>38</sup>CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de Lei nº 5003/2001. Determina sanções às práticas discriminatórias em razão da orientação sexual das pessoas. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=31842>. Acesso em: 3 de março de 2025.

<sup>39</sup>BRASIL. Congresso Nacional. Projeto de Lei da Câmara nº 122, de 2006. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, para incluir a criminalização da discriminação por gênero, sexo, orientação sexual e identidade de gênero. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/79604>. Acesso em: 3 de março de 2025.

por ser isto (a criminalização específica) um pressuposto inerente à cidadania da população LGBT na atualidade<sup>40</sup>.

Cabe recordar que o mandado de injunção é um remédio constitucional, no qual, por meio de uma ação judicial, o cidadão, na falta de legislação específica, pode solicitar ao STF a regulamentação de um direito assegurado pela Constituição. No caso em comento, devido à inércia legislativa, foi pedida a declaração de mora do Congresso e a aplicação equiparada da Lei nº 7.716/89<sup>41</sup>, isto é, a Lei do Racismo.

Em seguida, em 2013, o Partido Popular Socialista (PPS) propôs a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO nº 26) ao STF também visando a suprir a omissão legislativa e criminalizar a LGBTfobia por meio da aplicação equiparada da Lei do Racismo, sob relatoria do ministro Celso de Mello. Em virtude do objetivo em comum, as duas ações foram reunidas e julgadas apenas em 13 de junho de 2019, sob intensa polêmica e mobilização da sociedade civil, tanto por parte dos movimentos sociais e associações favoráveis à criminalização, quanto pelos setores religiosos que se opunham à equiparação proposta nas ações<sup>42</sup>. Veja-se a ementa do acórdão:

DIREITO CONSTITUCIONAL. MANDADO DE INJUNÇÃO. DEVER DO ESTADO DE CRIMINALIZAR AS CONDUTAS ATENTATÓRIAS DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. HOMOTRANSFOBIA. DISCRIMINAÇÃO INCONSTITUCIONAL. OMISSÃO DO CONGRESSO NACIONAL. MANDADO DE INJUNÇÃO JULGADO PROCEDENTE.

1. É atentatório ao Estado Democrático de Direito qualquer tipo de discriminação, inclusive a que se fundamenta na orientação sexual das pessoas ou em sua identidade de gênero. 2. O direito à igualdade sem discriminações abrange a identidade ou expressão de gênero e a orientação sexual. 3. À luz dos tratados internacionais de que a República Federativa do Brasil é parte, dessume-se da leitura do texto da Carta de 1988 um mandado constitucional de criminalização no que pertine a toda e qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais. 4. A omissão legislativa em tipificar a discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero ofende um sentido mínimo de justiça ao sinalizar que o sofrimento e a violência dirigida a pessoa gay, lésbica, bissexual, transgênera ou intersex é tolerada, como se uma pessoa não fosse digna de viver em igualdade. A Constituição não autoriza tolerar o sofrimento que a discriminação impõe. 5. A discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero, tal como qualquer forma de discriminação, é nefasta, porque retira das pessoas a justa expectativa de que tenham igual valor. 6. Mandado de injunção julgado procedente, para (i) reconhecer a mora inconstitucional do Congresso

---

<sup>40</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Mandado de Injunção nº 4733/DF. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Data de julgamento: 23 out. 2013. Data de publicação: DJe-213, divulg. 25 out. 2013, publ. 28 out. 2013.

<sup>41</sup> BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17716.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17716.htm). Acesso em: 3 de março de 2025.

<sup>42</sup> EL PAÍS. STF forma maioria para criminalizar homofobia e enquadrá-la na lei de racismo. Brasil, 23 maio de 2019. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/23/politica/1558635166\\_112275.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/23/politica/1558635166_112275.html). Acesso em: 3 de março de 2025.

Nacional e; (ii) aplicar, até que o Congresso Nacional venha a legislar a respeito, a Lei 7.716/89 a fim de estender a tipificação prevista para os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional à discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero. (STF - MI: 4733 DF 9942814-37.2012.1 .00.0000, Relator.: EDSON FACHIN, Data de Julgamento: 13/06/2019, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 29/09/2020)<sup>43</sup>

Portanto, as ações foram julgadas procedentes para (i) reconhecer a mora inconstitucional do Congresso Nacional e; (ii) aplicar, até que o Congresso Nacional venha a legislar a respeito, a Lei 7.716/89 a fim de estender a tipificação prevista para os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional à discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero.

Essa decisão veio pautada pelo entendimento de que qualquer tipo de discriminação, incluindo as que se fundamentam na orientação sexual ou na identidade de gênero das pessoas, deve ser tida como um ato atentatório ao Estado Democrático de Direito. Isso, porquanto, da leitura do texto da Carta Constituinte de 1988, depreende-se que deve ser criminalizada toda e qualquer discriminação que atente contra os direitos e liberdades fundamentais, como é o caso da LGBTfobia.

Nesse ínterim, o STF entendeu que essa omissão legislativa ofende o sentido de justiça, de modo que, por maioria, foi determinado que a LGBTfobia fosse equiparada ao crime de racismo até que uma lei específica fosse aprovada. Tal entendimento decorreu, em especial, do fato de que o conceito de racismo ultrapassa aspectos estritamente biológicos ou fenotípicos e alcança a negação da dignidade e da humanidade de grupos vulneráveis, como é o caso da população LGBTQIAPN+. Dessa forma, não é exagero falar que a LGBTfobia passou a ser considerada crime imprescritível e inafiançável, pela aplicação analógica da Lei nº 7.716/1989.

### 3.3 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E A PROTEÇÃO À POPULAÇÃO LGBTQIAPN+

Por fim, convém destacar que apesar dos avanços mencionados no tópico anterior, ainda há uma longa jornada para garantir condições igualitárias para população LGBTQIAPN+, especialmente no mercado de trabalho. Isso é o que mostra a pesquisa realizada pelo Instituto Mais Diversidade, na qual foi revelado que mais da metade da

---

<sup>43</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Mandado de Injunção nº 4377/DF. Relator: Edson Fachin. Julgado em 13 de junho de 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/935399807>. Acesso em: 3 de março de 2025.

comunidade entrevistada (54%) não sente segurança para falar abertamente sobre a própria orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente profissional<sup>44</sup>.

Ainda na mesma pesquisa, foi verificado que 74% dos entrevistados sentem falta de um ambiente de trabalho mais inclusivo. À vista desse cenário, é primordial mapear os instrumentos presentes no ordenamento jurídico trabalhista que promovam e resguardem os direitos da população LGBTQIAPN+.

Preliminarmente, é necessário pontuar que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não possui um artigo específico que mencione a proteção à comunidade LGBTQIAPN+, tal qual a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a própria Constituição Federal. Apenas se encontra no artigo 461 da CLT trecho que veda a discriminação por sexo, etnia, nacionalidade ou idade e que trata sobre a isonomia salarial:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.<sup>45</sup>

De igual modo, apesar de tratar de práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, a Lei n.º 9.029/1995 não elenca qualquer proteção à população LGBTQIAPN+.

Isso também ocorre no âmbito internacional com a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada no Brasil pelo DL nº 104/1964, ratificada em 26/11/1965 e promulgada pelo Decreto nº 62.150/1968, a qual conceitua como discriminação qualquer distinção ou exclusão que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão (artigo 1º, item 1, b)<sup>46</sup>.

---

<sup>44</sup> CNN BRASIL. 54% dos profissionais LGBTQIA+ não se sentem seguros no ambiente de trabalho, aponta pesquisa. CNN Brasil, 27 fev. 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/lgbtqi-54-nao-sentem-seguranca-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 4 de março de 2025.

<sup>45</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 4 de março de 2025.

<sup>46</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 111, de 25 de junho de 1958. Dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: [https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_111.html](https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html). Acesso em 4 de março de 2025.

Não obstante, a legislação trabalhista na dimensão internacional conta com outras fontes para concretizar a proteção da comunidade. Cita-se, por exemplo, a Cartilha dos Princípios de Yogyakarta<sup>47</sup>, que é um documento que reúne os Princípios de Yogyakarta, elaborados em 2006 na cidade homônima na Indonésia por um grupo de especialistas em direitos humanos.

Esses princípios tratam da aplicação do Direito Internacional dos Direitos Humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero em diversas esteiras, incluindo no contexto trabalhista. Na Cartilha, adota-se o postulado do Direito ao Trabalho que sustenta que toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero.

A Cartilha, da qual o Brasil é signatário desde 2006, determina inclusive as obrigações dos Estados:

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

Outrossim, embora a legislação trabalhista brasileira ainda não traga nenhuma legislação específica quanto aos empregados LGBTQIAPN+, devem sempre ser aplicados princípios constitucionais de respeito à pessoa e à dignidade da pessoa humana dos empregados. Foi, inclusive, com base nos princípios constitucionais e nos princípios de Yogyakarta que houve a aprovação da Nota Técnica 02/2020<sup>48</sup> do Ministério Público do Trabalho, órgão que atua na fiscalização do cumprimento das legislações trabalhistas, por intermédio da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho.

---

<sup>47</sup> YOGYAKARTA PRINCIPLES. Princípios sobre a Aplicação da Legislação Internacional de Direitos Humanos em Relação à Orientação Sexual e Identidade de Gênero. 2006. Disponível em: [https://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](https://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf). Acesso em 4 de março de 2025

<sup>48</sup> BRASIL. Ministério Público Federal. Nota Técnica sobre os Princípios de Yogyakarta e sua Aplicação no Brasil. 2021. Disponível em: [https://www.migalhas.com.br/arquivos/2021/1/070dd0c8315e98\\_notatecnica.pdf](https://www.migalhas.com.br/arquivos/2021/1/070dd0c8315e98_notatecnica.pdf). Acesso em 4 de março de 2025.

Em suma, ela orienta a atuação dos membros do referido órgão na defesa dos direitos da população LGBTQIAPN+ no trabalho, fundamentando-se na dimensão positiva dos princípios da igualdade e não discriminação. Além disso, destaca a necessidade de ações concretas para a superação das desigualdades, ou seja, medidas que promovam ativamente a igualdade de gênero no contexto profissional, garantindo a inclusão de grupos historicamente estigmatizados e marginalizados.

Diante do exposto, embora a legislação trabalhista brasileira ainda careça de dispositivos específicos voltados à proteção da população LGBTQIAPN+, há um arcabouço normativo que, direta ou indiretamente, pode ser aplicado para resguardar seus direitos no ambiente de trabalho. No entanto, para que haja avanços efetivos, é fundamental que o ordenamento jurídico nacional evolua, consolidando normativas específicas e mecanismos de fiscalização que assegurem a plena igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população LGBTQIAPN+.

## 4 CAMINHOS PARA PROTEÇÃO DA POPULAÇÃO LGTBQIAPN+ NO MEIO LABORAL

Como último objetivo, o presente trabalho busca analisar os mecanismos essenciais para a proteção da população LGBTQIAPN+ no ambiente laboral, considerando o papel da Justiça do Trabalho na garantia de direitos, a responsabilidade das empresas na promoção da inclusão e o papel de propostas legislativas voltadas à consolidação de um mercado de trabalho mais inclusivo. A partir dessa análise, serão exploradas possíveis soluções para assegurar a efetivação da igualdade de oportunidades e da dignidade no trabalho para essa população.

### 4.1 PAPEL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Um dos principais mecanismos para proteção e efetivação dos direitos da população LGBTQIAPN+ no ambiente corporativo é por meio do acesso ao Poder Judiciário, em especial à Justiça do Trabalho. Isto decorrer do respectivo papel institucional de assegurar a devida interpretação e aplicação dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da não discriminação nas relações de trabalho, ainda que não haja uma legislação específica para tanto.

Foi com base nesses princípios, inclusive, que já em 2005, a 6ª Turma do TRT-2, de forma vanguardista, assegurou que o preconceito sexual viola um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, qual seja, a promoção do bem de todos sem discriminação:

OPÇÃO SEXUAL. DEMISSÃO. DANO MORAL CONFIGURADO. In casu, não restam dúvidas de que a ré lesou a honra do recorrido, pois ainda que a dispensa tenha se dado sob o manto de imotivada, em verdade, não passou de uma atitude totalmente arbitrária. O preconceito sexual de seus prepostos violou o disposto no inciso IV, do artigo 3º da Carta Magna, a merecer indenização por dano moral. Com efeito, não se pode negar que a dispensa de um trabalhador constitui em direito subjetivo do empregador que, a qualquer momento, e pagando-lhe os direitos correlatos, pode por fim ao liame empregatício mantido entre as partes. Contudo, não pode valer-se de seu poder potestativo para praticar atos discriminatórios como os descritos nos autos em epígrafe, causando gravame ao empregado, em seus direitos personalíssimos. Discriminar o que se convencionou fora dos "padrões normais" é comum em nossa sociedade (aliás, afirmar o contrário seria hipocrisia!), não obstante nos dias de hoje, as atitudes não sejam tão ostensivas como no passado. Contudo, não há como o Poder Judiciário tolerar abusos dessa ordem e o legislador não pode mais manter-se insensível à necessidade de regulamentação da matéria em comento. O homossexual não pode ser marginalizado pelo simples fato de direcionar sua atenção para outra pessoa do mesmo sexo, já que sequer pode-se precisar o que define a opção sexual do ser humano: se fatores biológicos, psicológicos ou até mesmo ambos.

De todo acerto e procedência é a decisão de primeiro grau, que censurou a atitude da recorrente. Não há razão alguma ou argumento que possa retirar a condenação.

(TRT-2 - RECORD: 742200201902009 SP 00742-2002-019-02-00-9, Relator.: VALDIR FLORINDO, Data de Julgamento: 04/10/2005, 6ª TURMA, Data de Publicação: 14/10/2005)<sup>49</sup>

Isso também pode ser observado no julgamento do Recurso Ordinário n.º 0000452-43.2013.5.02.0464 realizado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em 2014, isto é, mais uma vez antes mesmo da equiparação da LGBTfobia ao crime de racismo. Veja-se a ementa:

HOMOFOBIA. DISCRIMINAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Para efeito de cumprimento do contrato de trabalho ou produtividade, é absolutamente irrelevante a orientação sexual adotada pelo empregado, vez que se trata de questão estritamente relacionada à sua liberdade, privacidade e intimidade. Todavia, in casu, a chefia adotou conduta discriminatória que foi agravada pelo comportamento dos outros empregados. E se a própria direção do empreendimento, como se provou neste caso, promoveu a discriminação, natural esperar a degradação do meio ambiente de trabalho com prejuízos severos para a reclamante e sua companheira. A prática revela, em pleno século XXI, uma das mais repugnantes formas de discriminação, qual seja, o preconceito quanto à orientação sexual do ser humano. É certo que a histeria homofóbica e a hipocrisia explicam em grande parte o incipiente estágio de conquistas na esfera legislativa no que concerne a esta questão nuclear para a efetivação de um dos fundamentos da República Federativa do Brasil: a dignidade do ser humano, independentemente da forma como cada um expresse a sua sexualidade. O Judiciário tem se posicionado de forma vanguardista contra o conservadorismo e a ortodoxia, ao assegurar igualdade substantiva aos que adotam orientação sexual diversa do "padrão modelar", garantindo o direito ao afeto, à convivência, à formação da família e à união civil homoafetiva, cumprindo a promessa constitucional de igualdade e de organização da sociedade com vistas à felicidade. É o que se extrai do julgamento do Egrégio Superior Tribunal Federal, na ADIn 4277 e ADPF n.º 132. Destaca-se que dentre as diversas práticas atentatórias à integridade moral dos trabalhadores encontra-se a discriminação, seja por motivo de raça, credo, origem e sexo. O grupo social identificado pela sigla LGBTTT (lésbicas, gays, bissexuais e transexuais, travestis e transgêneros) segue sofrendo agressões na sociedade, nas ruas e nos locais de trabalho, sob diversas formas (moral, social, religiosa, física, entre outras), sendo que o Brasil integra o triste ranking dos campeões mundiais de assassinatos motivados por homofobia (pesquisadores apontam que a cada 03 dias, 01 pessoa é vitimada em decorrência da sua orientação sexual, sob o silêncio cínico e omissão do poder público). O caráter da agressão praticada pelo superior hierárquico e a omissão da reclamada ensejam o dever de indenizar o dano moral ocasionado, em vista do notório atentado à dignidade da trabalhadora, que se viu humilhada com comentários depreciativos e atingida em sua intimidade e vida privada (art. 5º, X, CF), resultando malferidos os princípios da igualdade (art. 5º, caput) e da dignidade humana (art. 1º, III, CF). Tais práticas são intoleráveis numa sociedade que hoje pretende alcançar um novo patamar civilizatório, e pedem resposta dura

---

<sup>49</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário nº 00742-2002-019-02-00-9. Relator: Valdir Florindo. Julgado em: 04 out. 2005. Publicado em: 14 out. 2005. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/7533640>. Acesso em 6 de março de 2025.

do Judiciário em vista da afronta a direitos fundamentais. Recurso ordinário da ré ao qual se nega provimento.  
(TRT-2 - RO: 00004524320135020464 SP 00004524320135020464 A28, Relator.: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 26/08/2014, 4ª TURMA, Data de Publicação: 05/09/2014)<sup>50</sup>

Nessa esteira, resta claro que é a partir da aplicação dos princípios protetivos existentes na CF e nas Convenções Internacionais que vem a ser assegurada aos indivíduos a possibilidade de buscar reparação em casos de discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente do trabalho. Isso, inclusive, já vem se consolidando na Justiça do Trabalho, dado que a temática da LGBTfobia no ambiente corporativo vem cada vez mais sendo objeto de ações no Poder Judiciário, que assume a tarefa de reconhecimento de direitos, em razão da omissão da lei. Na realidade fática, o que se observa é que os tribunais trabalhistas cada vez mais têm admitido o direito à indenização por danos morais em casos de discriminação, demissão arbitrária ou assédio motivado pela orientação sexual ou identidade de gênero dos trabalhadores.

Mais uma evidência desse fenômeno é o caso julgado pela juíza Elisa Maria Secco Andreoni, da 26ª Vara do Trabalho de São Paulo, na qual um garçom foi repreendido pelo seu supervisor por utilizar um batom líquido, sendo acusado de incomodar clientes por essa atitude. No entendimento da magistrada, a conduta foi motivada pela orientação sexual do profissional, gerando uma indenização na monta de R\$12 mil a título de danos morais<sup>51</sup>.

Seguindo essa lógica, destaca-se também a decisão da 17ª Turma do TRT-2, que majorou o valor devido a título de indenização por danos morais de R\$6 mil reais para R\$10 mil reais, após um funcionário transexual ter seu pedido de utilização do nome social negado. Nesse caso, a majoração também foi fundamentada no fato de que a empresa não procedeu com a retificação do nome social nos documentos do empregado<sup>52</sup>.

Ademais, é primordial reconhecer que as decisões proferidas pelos Tribunais e Varas Trabalhistas possuem um potencial de criar precedentes importantes para incentivar as empresas a contribuir com um ambiente laboral mais justo e inclusivo para

---

<sup>50</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário nº 00004524320135020464. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Julgado em 26 ago. 2014. Publicado em: 05 set. 2014. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/145934186>. Acesso em 6 de março de 2025.

<sup>51</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. Garçom hostilizado por uso de cosmético obtém direito a indenização. Disponível em <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/garcom-hostilizado-por-uso-de-cosmetico-obtem-direito-a-indenizacao>. Acesso em 6 de março de 2025.

<sup>52</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. Empregado que sofreu transfobia deverá ser indenizado. São Paulo, 20 jun. 2023. Disponível em <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/empresa-condenada-a-indenizar-trabalhador-por-transfobia>. Acesso em: 6 de março de 2025.

toda população LGBTQIAPN+. Nesse íterim, rememora-se que as condenações por danos morais nos casos em que seja configurada a LGBTfobia não tem apenas o condão de reparação dos danos de forma individual, para diminuir a dor causada pelos eventos traumáticos ao trabalhador. Em síntese, os danos morais também possuem um caráter pedagógico que objetiva desestimular a prática de condutas ofensivas e o desrespeito à dignidade da pessoa humana, fortalecendo, portanto, a luta por um mercado de trabalho que respeite e valorize a diversidade.

Também cabe refletir que, dado ao importante papel que a Justiça do Trabalho vem ganhando com a força das suas decisões, a figura do juiz assume uma posição de destaque. Portanto, é imprescindível que os magistrados possuam qualificação sobre o tema, afinal, preconceitos e convicções pessoais não podem transformar as sentenças em um instrumento de punição para comportamentos que divergem da heteronormatividade<sup>5354</sup>.

Da mesma forma, é inaceitável que os juízes utilizem a ausência de previsão legal expressa como justificativa para negar direitos a indivíduos que não se encaixam em um padrão, como a população LGBTQIAPN+. Sobre isso, Dias (2003, p. 7)<sup>55</sup> indica que “é mister que os juízes deixem de fazer suas togas de escudos para não enxergar a realidade, pois os que buscam a Justiça merecem ser julgados, e não punidos.”

À vista desse cenário, exalta-se o Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade adotado pelo TST em 2023. Conforme a ministra Kátia Magalhães, ele visa a promover a igualdade de oportunidades e tratamento:

O objetivo é conscientizar não só o público interno, qualificando nossos servidores e magistrados sobre o tema, mas também contribuir com a sociedade, fazendo a interface com sindicatos patronais e de trabalhadores, assim como empresas, a fim de promover a noção de trabalho decente<sup>56</sup>

---

<sup>53</sup> “Heteronormatividade (do grego *hetero*, "diferente", e *norma*, "esquadro" em latim) é um termo usado para descrever situações nas quais orientações sexuais diferentes da heterossexual são marginalizadas, ignoradas ou perseguidas por práticas sociais, crenças ou políticas. WIKIPÉDIA. Heteronormatividade. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Heteronormatividade>. Acesso em: 6 de março de 2025.

<sup>54</sup> BUTLER, J. *Corpos que pesam: sobre os limites discursivos do "sexo"*. Tradução: Tomaz Tadeu da Silva. Belo Horizonte: editora Autêntica, 2 edição, 2000

<sup>55</sup> DIAS, Maria Berenice. *Homoafetividade: o que diz a Justiça!: as decisões pioneiras do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul que reconhecem direitos às uniões homossexuais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

<sup>56</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *TST promove direitos e isonomia para diversidade de gênero e orientação sexual no trabalho*. Brasília, 2024. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/tst-promove-direitos-e-isonomia-para-diversidade-de-g%C3%AAnero-e-orienta%C3%A7%C3%A3o-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 6 de março de 2025.

Irrefutável, portanto, como a Justiça do Trabalho tem o poder de contribuir de forma significativa para garantir que as pessoas LGBTQIAPN+ possam atuar no ambiente laboral sem sofrer discriminação e, caso sejam vítimas de preconceito, tenham assegurado o direito à devida reparação.

## 4.2 RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS E MEDIDAS DE INCLUSÃO

Após a exposição do papel que a Justiça do Trabalho desempenha na proteção dos direitos da comunidade LGBTQIAPN+, urge discutir a responsabilidade das empresas no que tange à promoção de um ambiente de trabalho seguro e livre de discriminação. Para isso, é pertinente, primeiro, pontuar o artigo 225 da CF, que dispõe:

Art. 225. 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.<sup>57</sup>

À vista disso, rememora-se também o artigo 200, inciso VIII, também da Constituição Federal, que estabelece que "compete ao Sistema Único de Saúde colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho" (Brasil, 1988, art. 200, VIII). Dessa forma, a Carta Magna, ao garantir o direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, incluiu o local de trabalho no conceito de meio ambiente, evidenciando que um local de trabalho seguro e adequado é um direito fundamental dos trabalhadores.

Nessa esteira, cabe salientar que a obrigação de promover esse ambiente incumbe aos empregadores, conforme a CF em seu artigo 7º, inciso XXII, que impõe a obrigação de redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Tal obrigação também é reforçada pela CLT no artigo 157<sup>58</sup>, ao exigir que as

---

<sup>57</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Artigos 7, XXII; 200, VIII e 225. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 8 de março de 2025.

<sup>58</sup> Art. 157. Cabe às empresas:

I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

III – adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 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 8 de março de 2025.

empresas cumpram e façam cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, adotando medidas preventivas para proteger a saúde dos trabalhadores.

Ademais, no que tange, especificamente, à práticas discriminatórias como a LGBTfobia, é necessário pontuar a Lei nº 9.029/1995<sup>59</sup>. Ela trata da proibição da adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção. Revelando, portanto, que a legislação brasileira impõe aos empregadores o dever de zelar por um ambiente seguro, saudável e livre de qualquer forma de discriminação ou assédio.

É diante desse contexto que foi elaborada a Nota Técnica 02/2020 DA Coordigualdade para defesa dos direitos LGBTQIAPN+ no trabalho, com o objetivo de recomendar às empresas, órgãos públicos, empregadores pessoas físicas, sindicatos patronais e profissionais, de todos os setores econômicos ou entidades sem fins lucrativos, que, nas ações, protocolos e diretrizes de contingenciamento ou reorganização da atividade produtiva adotem, alguns princípios que estão relacionados aos trabalhadores LGBTQIAPN+.

O primeiro deles é o respeito ao nome social, garantido pelo Decreto nº 8.727/2016<sup>60</sup>, que determina que deverão ser adotados os nomes sociais das pessoas travestis ou transexuais, de acordo com o seu requerimento. Segundo a Nota Técnica, é recomendado que as empresas assegurem o uso do nome social, nas seguintes situações:

(...)cadastro de dados e informações de uso social, comunicações internas de uso social, endereço de correio eletrônico, identificação funcional de uso interno da instituição (crachá), lista de ramais da instituição, nome de usuário (a) em sistemas de informática, inscrição em eventos promovidos pela instituição e emissão dos respectivos certificados<sup>61</sup>

---

<sup>59</sup> BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência na relação de trabalho, e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 abr. 1995. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm). Acesso em 8 de março de 2025.

<sup>60</sup> 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 da União: seção 1, Brasília, DF, 29 abr. 2016. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/decreto/d8727.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8727.htm). Acesso em 8 de março de 2025.

<sup>61</sup> BRASIL. Ministério Público Federal. Nota Técnica sobre os Princípios de Yogyakarta e sua Aplicação no Brasil. 2021. Disponível em: [https://www.migalhas.com.br/arquivos/2021/1/070dd0c8315e98\\_notatecnica.pdf](https://www.migalhas.com.br/arquivos/2021/1/070dd0c8315e98_notatecnica.pdf). Acesso em 4 de março de 2025.

Destaca-se também a importância de garantir-se o uso de banheiro/vestiário, ou qualquer outro ambiente segregado por gênero, de acordo com a identidade de gênero de cada pessoa, sendo estritamente vedada a criação de espaços exclusivos para pessoas LGBTQIAPN+, sob risco de ao invés de promover a segregação dessa população. Em sequência, menciona-se o princípio da parentalidade, isto é, o reconhecimento do direito ao gozo dos dias legalmente conferidos à licença maternidade e licença-paternidade para a população LGBTQIAPN+, seja na condição de vínculo biológico ou adotante.

Por fim, no que diz respeito à violência e assédio, há recomendação da adoção de medidas para coibir práticas de violência contra a população LGBTQIAPN+, garantindo um ambiente seguro e respeitoso para todas as pessoas empregadas, terceirizadas, estagiárias ou clientes. O objetivo é evitar qualquer exposição, direta ou indireta, a situações caracterizadoras de assédio moral, bem como discriminação com base na orientação sexual ou identidade de gênero. A Nota apresenta alguns exemplos dessas práticas, incluindo:

(...)perseguição, mudanças injustificadas de cargo ou função; humilhações, constrangimentos, ameaças, atos vexatórios ou agressividade no trato pessoal; piadas homofóbicas e transfóbicas; desmoralização publicamente; afirmar que o trabalho exercido pelo(a) empregado(a) é desnecessário; desviar a função, desconsiderando a qualificação ou aptidão técnica do(a) empregado(a), mandando executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento dele; impedir o(a) empregado(a) de expressar e não explicar o porquê; vigilância exagerada e constante; tratar os subordinados com grosserias e deboches.<sup>62</sup>

Relacionado a isso, também com o objetivo de promover a inclusão e a proteção dos direitos das pessoas LGBTQIAPN+, foi lançado o Manual da ONU intitulado “Promoção dos Direitos Humanos de Pessoas LGBT no Mundo do Trabalho”<sup>63</sup>. Este documento foi desenvolvido pelo Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH) em parceria com o Governo do Estado do Rio de Janeiro e elenca compromissos que as empresas devem ter para promoção dos direitos LGBTQIAPN+, como exemplo, pontua-se o comprometimento da presidência e dos

---

<sup>62</sup> BRASIL. Ministério Público Federal. Nota Técnica sobre os Princípios de Yogyakarta e sua Aplicação no Brasil. 2021. Disponível em: [https://www.migalhas.com.br/arquivos/2021/1/070dd0c8315e98\\_nota-tecnica.pdf](https://www.migalhas.com.br/arquivos/2021/1/070dd0c8315e98_nota-tecnica.pdf). Acesso em 4 de março de 2025.

<sup>63</sup> UNAIDS. Manual de promoção dos direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho. Brasília, 2015. Disponível em: [https://unaid.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015\\_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho\\_PT\\_V2.pdf](https://unaid.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho_PT_V2.pdf). Acesso em: 9 de março de 2025.

executivos da empresa com o respeito e a promoção dos direitos LGBTQIAPN+, bem como a promoção de ações de desenvolvimento profissional de pessoas dessa comunidade.

Convém pontuar, ainda, que também são apresentadas ações que a empresa pode tomar para tornar o ambiente laboral mais inclusivo. Entre elas, destaca-se: tratar o tema em falas e políticas institucionais, posicionar-se abertamente, tornando público o compromisso com a diversidade e a população LGBTQIAPN+, além de estabelecer políticas e práticas de não discriminação em processos de recrutamento e seleção de empregados/as, com atenção especial a travestis e transexuais.

Também é essencial, para garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, a criação de canais de denúncia eficazes e políticas de não discriminação. As empresas podem ainda apoiar o desenvolvimento profissional da comunidade LGBTQIAPN+ por meio de capacitações, mentorias e políticas de ascensão na carreira, como também investir na capacitação dos gestores dos times para saibam lidar com o tema da diversidade sexual.

Sob outra perspectiva, é interessante abordar que promover a diversidade e a inclusão no espaço laboral reflete de forma positiva não só para os colaboradores da comunidade LGBTQIAPN+. Isso porque, conforme o estudo da McKinsey & Company<sup>64</sup>, a diversidade aumenta em até 15% a lucratividade de um negócio. Isso foi explicado pela consultora em diversidade Ellen Paes durante a Live do Valor “Diversidade e geração de valor para os negócios”<sup>65</sup>: “na prática, se você não tem um ambiente diverso, você não consegue promover inovação porque você terá os mesmos olhares e perspectivas”.

#### 4.3 URGÊNCIA DE PROPOSTAS LEGISLATIVAS

Como já explanado, o ordenamento jurídico brasileiro ainda carece de uma legislação específica que criminalize a LGBTfobia de maneira ampla e eficaz, impedindo a perpetuação da violação dos direitos da comunidade LGBTQIAPN+ em diversos âmbitos, incluindo o meio laboral. A ausência de um arcabouço legal próprio não apenas

---

<sup>64</sup>MC KINSEY & COMPANY. Delivering through diversity. 2018. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity/pt-BR>. Acesso em 9 de março de 2025.

<sup>65</sup>VALOR ECONÔMICO. Diversidade e geração de valor para os negócios. Disponível em: <https://gente.globo.com/semana-do-orgulho-diversidade-e-geracao-de-valor-para-os-negocios/>. Acesso em 9 de março de 2025.

dificulta a punição de condutas discriminatórias, como também contribui para a impunidade e a normalização da violência contra essa população que já se encontra em um contexto de reiteradas violências.

Apesar do avanço com a tipificação dessa discriminação no crime de racismo, conforme decidido pelo STF, ainda é possível observar lacunas, especialmente no que tange à fiscalização e à aplicação efetiva da lei. Uma legislação própria traria maior clareza sobre as condutas proibidas, sanções aplicáveis e mecanismos de denúncia, facilitando a responsabilização dos infratores e coibindo práticas discriminatórias, inclusive no ambiente corporativo, tornando-se essencial, portanto, para garantir um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e igualitário.

Atualmente, anos após o enquadramento da LGBTfobia na Lei do Racismo, o cenário permanece marcado pela invisibilização da violência contra essa população, resultado da escassez de dados específicos. A Gênero e Número<sup>66</sup>, por exemplo, solicitou, por meio da Lei de Acesso à Informação, dados sobre registros de LGBTfobia em todas as 27 unidades federativas do Brasil.

Embora 21 estados tenham respondido, apenas três enviaram informações mínimas sobre as vítimas que denunciaram a violência. Essa deficiência ocorre, em grande parte, pela falta de tipificação do crime de LGBTfobia nas ocorrências registradas sob a Lei do Racismo, o que impede a coleta de dados cruciais, como a identidade de gênero das vítimas ou sua orientação sexual. Isso demonstra, mais uma vez, a urgência de uma legislação própria que possibilite a coleta e análise adequadas dessas informações, proporcionando uma abordagem mais precisa e eficaz no combate à discriminação.

Além disso, a criação de um marco legal específico possibilitaria o estabelecimento de órgãos reguladores e políticas públicas voltadas à fiscalização das relações de trabalho, garantindo que empresas adotem medidas preventivas e inclusivas. Isso incluiria a exigência de programas de diversidade e inclusão, canais de denúncia acessíveis e punições administrativas em casos de descumprimento.

---

<sup>66</sup>GÊNERO E NÚMERO. Criminalização da LGBTfobia e a falta de dados. Disponível em: <https://www.generonumero.media/reportagens/criminalizacao-lgbtfobia-dados/#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20entendimento,e%20vote%20uma%20legisla%C3%A7%C3%A3o%20e%20spec%C3%ADfica>. Acesso em: 9 de março de 2025

Sem uma legislação clara e eficaz, a impunidade prevalece, tornando o ambiente laboral um espaço onde a discriminação pode ocorrer sem consequências reais. Diante desse cenário, propostas legislativas devem contemplar não apenas a criminalização da LGBTfobia, mas também mecanismos que fortaleçam a fiscalização e assegurem a proteção integral da população LGBTQIAPN+ no trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Partindo da análise dos desafios enfrentados pela comunidade LGBTQIAPN+ no ambiente de trabalho e da necessidade de proteção efetiva contra a LGBTfobia, o presente trabalho buscou compreender os mecanismos legais e práticos que podem promover a inclusão e a igualdade de oportunidades para essa população. Ao longo desta pesquisa, foram explorados os conceitos fundamentais de orientação sexual e identidade de gênero, a história do movimento LGBTQIAPN+ e suas lutas contra a discriminação, bem como as raízes da LGBTfobia e suas manifestações no ambiente corporativo. Além disso, foram analisados os avanços legislativos e jurisprudenciais no Brasil, com destaque para a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) que equiparou a LGBTfobia ao crime de racismo, e as lacunas que ainda persistem na proteção dos direitos dessa comunidade.

Nessa perspectiva, este trabalho destacou a importância de compreender a LGBTfobia como um fenômeno estrutural, que se manifesta de diversas formas no ambiente de trabalho, desde a exclusão em processos seletivos até o assédio moral e a violência simbólica. A análise da legislação brasileira e internacional revelou que, embora existam instrumentos jurídicos que garantem a igualdade e a não discriminação, como a Constituição Federal de 1988 e a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ainda há uma ausência de normas específicas que abordem de forma direta e eficaz a proteção da população LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho. A decisão do STF em 2019, que enquadrou a LGBTfobia como crime de racismo, representou um avanço significativo, mas ainda é insuficiente para garantir a plena inclusão e a segurança dessa comunidade no ambiente laboral.

A pesquisa também evidenciou que a Justiça do Trabalho tem desempenhado um papel crucial na proteção dos direitos da população LGBTQIAPN+, ao reconhecer e condenar práticas discriminatórias e garantir indenizações por danos morais em casos de assédio e demissões arbitrárias.

No entanto, a falta de familiaridade de alguns magistrados com o tema e a ausência de uma legislação específica ainda representam desafios para a efetiva aplicação desses direitos. Além disso, a responsabilidade das empresas em promover um ambiente de trabalho inclusivo e seguro foi destacada, com base em recomendações como as apresentadas no Manual da ONU “Promoção dos Direitos Humanos de Pessoas LGBT no Mundo do Trabalho” e na Nota Técnica 02/2020 do Ministério Público do Trabalho.

Diante desse cenário, tornou-se evidente a necessidade de uma legislação específica que criminalize a LGBTfobia de forma ampla e eficaz, garantindo a proteção integral da população LGBTQIAPN+ no ambiente de trabalho. A criação de um marco legal próprio permitiria a coleta de dados precisos sobre casos de discriminação, a implementação de políticas públicas voltadas à fiscalização e a promoção de práticas corporativas inclusivas. Além disso, a sistematização de condutas discriminatórias e a definição clara de sanções contribuiriam para a aplicação uniforme da lei, evitando interpretações divergentes e garantindo a efetividade das normas.

Por fim, este trabalho reforça a importância de uma abordagem multidisciplinar e intersetorial para combater a LGBTfobia no ambiente de trabalho. A colaboração entre o Poder Judiciário, o Legislativo, as empresas e a sociedade civil é essencial para promover a inclusão e a igualdade de oportunidades para a população LGBTQIAPN+. A conscientização sobre a diversidade sexual e de gênero, a capacitação de gestores e a criação de canais de denúncia eficazes são medidas que podem contribuir para a construção de um ambiente laboral mais justo e seguro para todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

Assim, espera-se que este trabalho sirva como um ponto de partida para futuras discussões e pesquisas sobre o tema, contribuindo para a promoção de políticas públicas e práticas corporativas que garantam a plena inclusão e a proteção dos direitos da comunidade LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho. A luta contra a LGBTfobia é uma luta por dignidade, respeito e igualdade, e só será vencida com o compromisso de todos os setores da sociedade.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Quatro em cada dez LGBTQIAP+ diz ter sofrido discriminação no trabalho.** Época Negócios, 22 jun. 2022. Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2022-06/quatro-em-cada-dez-lgbtqiap-ja-sofreram-discriminacao-no-trabalho#:~:text=Quatro%20em%20cada%2010%20LGBTQIAP%2B%20j%C3%A1%20sofreram%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20no%20trabalho&text=Quatro%20em%20cada%20dez%20pessoas,rede%20social%20voltada%20aos%20neg%C3%B3cios>. Acesso em: 23 fev. 2025.

ANTRA. **Mapa dos assassinatos de travestis e transexuais no Brasil em 2017.** PDF, 2018. Disponível em: <https://antrabrasil.org/assassinatos/>. Acesso em: 23 fev. 2025.

"**As mídias alternativas ChanacomChana e Lampião da Esquina: uma trajetória de resistência, identidade e visibilidade.**" Um Outro Olhar, 13 jul. 2018. Disponível em: <https://umoutroolhar.com.br/as-midias-alternativas-chanacomchana-e-lampiao-da-esquina-uma-trajetoria-de-resistencia-identidade-e-visibilidade/>. Acesso em: 2 fev. 2025.

Associação Americana de Psicologia. (2008, 29 de outubro). **Compreendendo a orientação sexual e a homossexualidade.** Disponível em: <https://www.apa.org/topics/lgbtq/orientation>. Acesso em: 29 fev. 2024.

BASE.DIGITAL; CRISTIAN, D. **O que é LGBTfobia? Conheça os números do fenômeno no Brasil - Brasil de Direitos.** Disponível em: <https://www.brasildedireitos.org.br/atualidades/o-que-lgbtfobia-conhea-os-nmeros-do-fenomeno-no-brasil/>. Acesso em: 4 out. 2024.

BLOG DO IFSC, **LGBTQIA+:** Vamos falar sobre isso? Disponível em <https://www.ifsc.edu.br/post-intercambistas/1963054/lgbtqia-vamos-falar-sobre-isso>. Acesso em: 10 mar. 2024.

BLAKEMORE, Erin. **How the Stonewall Uprising Ignited the Modern LGBTQ Rights Movement.** National Geographic, 24 set. 2024. Disponível em: <https://education.nationalgeographic.org/resource/how-stonewall-uprising-ignited-modern-lgbtq-rights-movement/>. Acesso em: 9 nov. 2024.

BRASIL. Congresso Nacional. **Projeto de Lei da Câmara nº 122, de 2006. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, para incluir a criminalização da discriminação por gênero, sexo, orientação sexual e identidade de gênero.** Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/79604>. Acesso em: 3 mar. 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 4 mar. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Artigos 7, XXII; 200, VIII e 225.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 8 mar. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

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 da União: seção 1, Brasília, DF, 29 abr. 2016. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/decreto/d8727.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8727.htm). Acesso em: 8 mar. 2025.

BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. **Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7716.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm). Acesso em: 3 de março de 2025.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. **Proíbe práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência na relação de trabalho, e dá outras providências**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 abr. 1995. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm). Acesso em: 8 mar. 2025.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoção dos Direitos de LGBT. **Relatório Final da 3ª Conferência Nacional de Políticas Públicas de Direitos Humanos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais**. Brasília: Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2016. Disponível em <https://prceu.usp.br/wp-content/uploads/2021/04/relatorio-final-3a-conferencia-nacional-lgbt-1.pdf>. Acesso em: 27 fev. 2025.

BRASIL. Ministério Público Federal. **Nota Técnica sobre os Princípios de Yogyakarta e sua Aplicação no Brasil**. 2021. Disponível em: [https://www.migalhas.com.br/arquivos/2021/1/070dd0c8315e98\\_nota-tecnica.pdf](https://www.migalhas.com.br/arquivos/2021/1/070dd0c8315e98_nota-tecnica.pdf). Acesso em: 4 mar.2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST promove direitos e isonomia para diversidade de gênero e orientação sexual no trabalho**. Brasília, 2024. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/tst-promove-direitos-e-isonomia-para-diversidade-de-g%C3%AAnero-e-orienta%C3%A7%C3%A3o-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 6 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 00742-2002-019-02-00-9**. Relator: Valdir Florindo. Julgado em: 04 out. 2005. Publicado em: 14 out. 2005. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/7533640>. Acesso em: 6 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 00033006320095020069**. Relatora: Thais Verrastro de Almeida. 17ª Turma. Julgado em 13 dez. 2011. Publicado em 17 fev. 2012. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1123304633/inteiro-teor-1123304663>. Acesso em: 24 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 00004524320135020464**. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Julgado em 26 ago. 2014. Publicado em 05 set. 2014. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/145934186>. Acesso em: 6 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **Assédio moral. Homofobia. Discriminação. Dignidade da pessoa humana. Violação sistêmica dos direitos fundamentais à liberdade, à igualdade, à honra, à intimidade e à vida privada. Indenização. Devida**. Recurso Ordinário nº 0001104-61.2016.5.08.0117, Relatora: Rosita de Nazaré Sidrim Nassar, 1ª Turma, julgado em 31 jan. 2018. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-8/2164127897/inteiro-teor-2164127900?origin=serp>. Acesso em: 24 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010859-36.2021.5.15.0054**. Relator: Renan Ravel Rodrigues Fagundes. 7ª Câmara. Publicado em 04 dez. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-15/2081706237/inteiro-teor-2083017759>. Acesso em: 24 fev. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Mandado de Injunção nº 4733/DF**. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Data de julgamento: 23 out. 2013. Data de publicação: DJe-213, divulg. 25 out. 2013, publ. 28 out. 2013.

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

BORILLO, Daniel. **Homofobia: História e crítica de um preconceito**. Tradução de Guilherme João de Freitas Teixeira. 1 ed. 2 reimp. Belo Horizonte: Autêntica, 2015.

CARVALHO, Salo. **Sobre a Criminalização da Homofobia: perspectivas desde a criminologia Queer**. Revista Brasileira de Ciências Criminais, v. 99, p. 187-212, nov./dez. 2012.

CÁRMEN LÚCIA. **Discurso proferido durante sessão do STF sobre criminalização da homofobia**. Brasília, 13 de junho de 2019. Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-06/supremo-decide-criminalizar-homofobia-como-forma-de-racismo>. Acesso em: 2 fev.2025.

CAMARGO, Eder Pires de. **Inclusão social, educação inclusiva e educação especial: enlaces e desenlaces**. Ciência & Educação (Bauru), Bauru, v. 23, n. 1, p. 1- 6, mar. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ciedu/v23n1/1516-7313-ciedu23-01-0001.pdf>. Acesso em: 29 fev. 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de Lei nº 5003/2001. **Determina sanções às práticas discriminatórias em razão da orientação sexual das pessoas**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=31842>. Acesso em: 3 mar. 2025.

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. Disponível em:

[https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil\\_sem\\_homofobia.pdf](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil_sem_homofobia.pdf). Acesso em: 2 fev. 2025.

**CNN BRASIL. 54% dos profissionais LGBTQIA+ não se sentem seguros no ambiente de trabalho, aponta pesquisa.** CNN Brasil, 27 fev. 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/lgbtqi-54-nao-sentem-seguranca-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 4 de março de 2025.

DIANA, Juliana. **Orientação Sexual. Toda Matéria**, [s.d.]. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/orientacao-sexual/>. Acesso em: 10 mar. 2024.

**"Dia da Visibilidade Lésbica: como surgiu e por que ele é tão necessário?"** Casa da Mulher Trabalhadora, 19 ago. 2021. Disponível em: <https://www.cmt.org.br/dia-da-visibilidade-lesbica-como-surgiu-e-por-que-ele-e-tao-necessario/>. Acesso em 2 de fevereiro de 2025.

DIAS, Maria Berenice. **Homoafetividade: o que diz a Justiça!:** as decisões pioneiras do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul que reconhecem direitos às uniões homossexuais. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

**EL PAÍS. STF forma maioria para criminalizar homofobia e enquadrá-la na lei de racismo.** Brasil, 23 maio 2019. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/23/politica/1558635166\\_112275.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/23/politica/1558635166_112275.html). Acesso em: 3 de março de 2025.

**EXAME. 61% dos LGBTs do país escondem sua orientação no trabalho.** Exame, 4 fev. 2016. Disponível em: <https://exame.com/brasil/61-dos-lgbt-brasileiros-escondem-sua-orientacao-no-trabalho/>. Acesso em: 23 fev. 2025.

**FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+. De Toda Cor, no Jornal das Dez (J10) da GloboNews.** Disponível em <https://g1.globo.com/globonews/jornal-das-dez/video/de-toda-cor-038-dos-postos-de-trabalho-no-pais-sao-ocupados-por-pessoas-trans-revela-estudo-12599518.ghtml>. Acesso em: 26 fev. 2025

GASTALDI, Alexandre Bogas Fraga; BENEVIDES, Bruna; COUTINHO, Gustavo (Orgs.). **Dossiê 2022: Mortes e Violências contra LGBTI+ no Brasil.** Florianópolis: Acontece Arte e Política LGBTI+; ANTRA; ABGLT, 2023. Disponível em: <https://observatoriomorteseviolenciaslgbtibrasil.org/wp-content/uploads/2023/05/Dossie-de-Mortes-e-Violencias-Contra-LGBTI-no-Brasil-2022-ACONTECE-ANTRA-ABGLT.pdf>. Acesso em: 2 fev. 2025.

**GÊNERO E NÚMERO. Criminalização da LGBTfobia e a falta de dados.** Disponível em: <https://www.generonumero.media/reportagens/criminalizacao-lgbtfobia-dados/#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20entendimento,e%20vote%20uma%20le gisla%C3%A7%C3%A3o%20espec%C3%ADfica>. Acesso em: 9 mar. 2025.

**GONÇALVES, W. A cada 25 horas, uma pessoa LGBT morreu vítima de violência no Brasil em 2016.** Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/564309-a-cada-25-horas-uma-pessoa-lgbt-morreu-vitima-de-violencia-no-brasil-em-2016>>. Acesso em: 4 out. 2024.

GORISCH, Patrícia. **O reconhecimento dos Direitos Humanos LGBT**: De Stonewall à ONU. Curitiba: Appris, 2014.

GRUPO GAY DA BAHIA. **Relatório Anual de Mortes Violentas de LGBTQ+ no Brasil – 2017**. Salvador: GGB, 2018. Disponível em: <https://grupogaydabahia.com.br/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2024/02/relatorio-2017.pdf>. Acesso em: 2 fev. 2025.

G1. **Conselho de DH da ONU aprova resolução histórica sobre homossexuais**. G1, 17 jun. 2011. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2011/06/conselho-de-dh-da-onu-aprova-resolucao-historica-sobre-homossexuais-1.html>. Acesso em: 3 mar. 2025.

Junqueira, R. D. (2007). **Homofobia**: Limites e possibilidades de um conceito em meio a disputas. Revista Bagoas: Estudos Gays: Gêneros e Sexualidades, 1(1),1-22.

**LGBT e universidade**: conheça a história, ações e pesquisas da UFU | Comunica UFU. Disponível em: <https://comunica.ufu.br/noticias/2019/06/lgbt-e-universidade-conheca-historia-acoes-e-pesquisas-da-ufu>. Acesso em: 30 set. 2024.

Louro, G. L. (2000). **Pedagogias da sexualidade**. In: Louro, G. L. (Org.). O corpo educado: pedagogias da sexualidade. (pp.7-45) Belo Horizonte: Autêntica.

MACRAE, Edward. **A construção da igualdade**: identidade sexual e política no Brasil da abertura. Campinas: Editora da Unicamp, 1990

Mark, Joshua J.. " **LGBTQ+ no Mundo Antigo** ." World History Encyclopedia . World History Encyclopedia, 25 de junho de 2021. Disponível em <https://www.worldhistory.org/article/1790/lgbtq-in-the-ancient-world/> Acesso em: 8 nov. 2024.

MASIERO, Clara Moura. **O movimento LGBT e a homofobia**: novas perspectivas de políticas sociais e criminais. Porto Alegre: Criação Humana, 2014

MC KINSEY & COMPANY. **Delivering through diversity**. 2018. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity/pt-BR>. Acesso em: 9 mar. 2025.

MENDONÇA, Viviane. "**Não são minorias porque são poucos, mas porque possuem poucos direitos garantidos, pouca representatividade**." Sindicato dos Metalúrgicos de Sorocaba e Região, 2015. Disponível em: <https://smetal.org.br/imprensa/minorias-sociais-a-busca-por-mais-representatividade/>. Acesso em: 2 fev. 2025.

MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação?** Belo Horizonte: Letramento; Casa do Direito; Justificando, 2017. p. 127 e 137.

NILO FRANTZ. **LGBTQIAPN+**: entenda o significado de cada letra. Disponível em: <https://nilofrantz.com.br/significado-lgbtqiapn-plus/>. Acesso em: 1 mar. 2025.

OHCHR. **UN Free & Equal**: Global campaign to promote equal rights for LGBTI people. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/sexual-orientation-and-gender-identity/un-free-equal-global-campaign-promote-equal-rights-lgbti-people>. Acesso em: 1 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948**. Disponível em <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 27 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 111, de 25 de junho de 1958**. Dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: [https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_111.html](https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html). Acesso em: 4 mar. 2025.

Piscitelli, A. (2009). **Gênero**: a história de um conceito. In: Almeida, H. B. & Szwako, J. (Org.). Diferenças, igualdade. (pp.116-150). Campinas: Berlendis

Prado, M. A., & Machado, F. V. (2008). **Preconceito contra homossexualidades**: A hierarquia da invisibilidade. São Paulo, SP: Cortez.

PRADO, Marco Aurélio Máximo; MARTINS, Daniel Arruda & ROCHA, Leonardo Tolentino Lima. 2009. **“O litígio sobre o impensável: escola, gestão dos corpos e homofobia institucional”**. Bagoas: Estudos gays, gêneros e sexualidades, Vol. 3, nº 4, p. 209-232.

RAMOS, Marcelo Maciel; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Gênero, Sexualidade e Direito**: uma introdução. Belo Horizonte: D'Plácido, 2016. p. 188-189.

---

"**Rebelião de Stonewall.**" Wikipédia: a enciclopédia livre, 16 de maio de 2023. Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/wiki/Rebeli%C3%A3o\\_de\\_Stonewall](https://pt.wikipedia.org/wiki/Rebeli%C3%A3o_de_Stonewall). Acesso em: 2 fev. 2025.

SANTO CAOS. **Demitindo Preconceitos 2.0**. São Paulo: Santo Caos, 2022. Disponível em: <https://estudos.santocaos.com.br/demitindo-preconceitos-2-0>. Acesso em: 26 fev. 2025.

SILVA, Alexandre Vitorino. **Direitos a prestações positivas e igualdade**: a deficiência em perspectiva constitucional. São Paulo: LTr, 2007.

SMITH, K. T. **Homofobia**: o medo irracional, repulsa e desprezo manifestado por certas pessoas face às relações afetivas e sexuais entre pessoas do mesmo sexo. [s.l.: s.n.], 1971.

SMITH, K. T. **Homophobia**: a tentative personality profile. Psychological Reports, v. 29, n. 3, p. 1091-1094, 1971. DOI: 10.2466/pr0.1971.29.3f.1091. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.2466/pr0.1971.29.3f.1091>. Acesso em: 2 fev. 2025.

SUPESP – Superintendência de Pesquisa e Estratégia de Segurança Pública. **Nota Técnica**: violência contra a população LGBTQIA+ no Ceará. 2021. Disponível em: [https://www.supesp.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/89/2021/05/Nota-tecnica-LGTBQIA-1\\_.pdf](https://www.supesp.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/89/2021/05/Nota-tecnica-LGTBQIA-1_.pdf). Acesso em: 3 mar. 2025.

THINKEVA. **E quando o assédio no ambiente de trabalho também é LGBTfobia?** Disponível em <https://thinkeva.com.br/lgbtfobia-assedio-trabalho>. Acesso em: 26 fev. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **Empregado que sofreu transfobia deverá ser indenizado.** São Paulo, 20 jun. 2023. Disponível em <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/empresa-e-condenada-a-indenizar-trabalhador-por-transfobia>. Acesso em: 6 mar. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **Garçom hostilizado por uso de cosmético obtém direito a indenização.** Disponível em <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/garcom-hostilizado-por-uso-de-cosmetico-obtem-direito-a-indenizacao>. Acesso em: 6 mar. 2025.

UNAIDS. **Manual de promoção dos direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho.** Brasília, 2015. Disponível em: [https://unaid.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015\\_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho\\_PT\\_V2.pdf](https://unaid.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho_PT_V2.pdf). Acesso em: 9 mar. 2025

VALOR ECONÔMICO. **Diversidade e geração de valor para os negócios.** Disponível em: <https://gente.globo.com/semana-do-orgulho-diversidade-e-geracao-de-valor-para-os-negocios/>. Acesso em: 9 mar. 2025.

WAGNER, Daize Fernanda; SOUZA, Felipe Sakai de; LIPPI, Camila Soares. **Operando entre fraturas:** orientação sexual e identidade de gênero no Comitê de Direitos Humanos das Nações Unidas. Caderno de Relações Internacionais, v. 12, n. 23, 2021. Disponível em: <https://revistas.faculdededamas.edu.br/index.php/relacoesinternacionais/article/view/1502>. Acesso em: 27 fev. 2025.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo.** Tradução de José Marcos Mariani de Macedo. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

WEINBERG, G. **Society and the Healthy Homosexual.** New York: St. Martin's Press, 1972.

WIKIPÉDIA. **Heteronormatividade.** Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Heteronormatividade>. Acesso em: 6 mar. 2025.

YOGYAKARTA PRINCIPLES. **Princípios sobre a Aplicação da Legislação Internacional de Direitos Humanos em Relação à Orientação Sexual e Identidade de Gênero.** 2006. Disponível em: [https://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](https://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf). Acesso em: 4 mar. 2025

ZANELLI, J. C.; CALZARETTA, A. V.; GARCÍA, A. J.; LIPP, M. E. N.; CHAMBEL, M. J. **Estresse nas organizações de trabalho:** compreensão e intervenção baseadas em evidências. Porto Alegre: Artmed, 2010.