

DISCUSSÕES SOBRE DIREITOS SOCIAIS: ACESSO AO TRABALHO E POLÍTICAS PÚBLICAS PARA AS MINORIAS SEXUAIS E DE GÊNERO

Henrique Silva Zanin

Advogado, acadêmico.

Mestrando em Direitos Humanos pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

Pós-graduando em Direito do Trabalho pela Escola Brasileira de Direito.

Contato: henriquezanin@outlook.com

Recebido em: 06/02/2019

Aprovado em: 07/03/2019

RESUMO

O presente artigo desenvolve reflexões sobre os princípios da igualdade e não-discriminação no acesso ao trabalho pelas minorias sexuais e de gênero, bem como, de forma não exaustiva e hipotética, vislumbra maneiras do Estado, enquanto garante desse direito social fundamental, contribuir com políticas para propiciar trabalho a esse grupo social. Esse trabalho se justifica, pois apesar da atualidade acadêmica e relevância social das discussões sobre grupos minoritários, estas ainda não florescem da forma que se espera no Brasil. Ainda há pouca produção sobre a população LGBT+ em seus diversos âmbitos, dados estatísticos transparecem o baixo acesso a postos formais de trabalho por essa população e a literatura encontra casos recorrentes de violência, discriminação e assédio no acesso ao mercado de trabalho, este é o núcleo do problema investigado. Os procedimentos metodológicos se basearam em pesquisa qualitativa, com base em revisão bibliográfica. Diante da gama de espécies de violações experimentadas pelas minorias sexuais e de gênero, pensa-se que a elaboração de políticas públicas pelo Estado pode contribuir de forma eficaz, especialmente se concentrando na igualdade de oportunidades, indução de transformações culturais e retirada da ideia de supremacia ou subordinação de um grupo a outro. Agindo por essas vertentes, espera-se garantir diversidade e representatividade dos grupos minoritários nos mais diversos ramos de trabalho.

Palavras-chave: Direitos sociais. Minorias sexuais e de gênero. Políticas públicas.

DISCUSSIONS ON SOCIAL RIGHTS: ACCESS TO WORK AND PUBLIC POLICIES FOR SEXUAL AND GENDER MINORITIES

ABSTRACT

This article reflects on the principles of equality and non-discrimination regarding the access to work by sexual and gender minorities, as well as, in a non-exhaustive and hypothetical way, envisages ways in which public policies could provide employment for this social group. The present article demonstrated its social and academic relevance because, despite the current relevance of discussions on minority groups, they do not yet flourish in the way it is expected in Brazil. There is little academic production, especially on the LGBT+ people, statistical data show low access to formal work positions and the literature often addresses work-related cases of violence, discrimination and harassment, which make up the core of the problem investigated herein. The methodological procedures were developed through a qualitative approach, based on

bibliographic review. Faced with the diverse range of violations experienced by sexual and gender minorities, it was sought that the development of public policies by the State may contribute effectively to the mitigation of this situation, especially those that focuses on equal opportunities, induces cultural transformations and withdraws the idea of supremacy or subordination from one group to another. Acting along these lines, it is hoped to guarantee diversity and representativeness of minority groups in the most diverse branches of work.

Keywords: Social rights. Sexual and gender minorities. Public policies.

1 INTRODUÇÃO

Visto que no Brasil, o país que mais mata LGBTs no mundo, (INTERNATIONAL LESBIAN, GAY, BISEXUAL, TRANS AND INTERSEX ASSOCIATION, 2017), ainda se discute o direito básico à vida para essa população, é de se imaginar que os demais direitos da pessoa se encontram em estado precário de desenvolvimento e atenção.

Especificamente na esfera das relações de trabalho, há estudos sobre LGBTs constrangidos a falar sobre sua orientação sexual ou identidade de gênero no trabalho (SIQUEIRA et al., 2009) e sobre a dificuldade de manter postura e vestimenta encenadas e robóticas no ambiente laboral (RILEY, 2008; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; GEOFFROY; CHAMBERLAND, 2015). Em pesquisa sobre acesso ao trabalho por LGBTs em Belo Horizonte, Zanin, Ribeiro e Ferreira (2019) relatam que 42% dos entrevistados tiveram problemas para acessar o mercado de trabalho e 56% afirmaram que a orientação sexual ou identidade de seus gêneros não é um assunto discutido no trabalho. Nessa mesma pesquisa, 55% dos respondentes citou a palavra “medo” como o principal motivo para não se abordar tais assuntos no ambiente laboral.

Apesar dos dados estatísticos e literários contundentes, bem como a obrigação estatal de se criar medidas que beneficiem essas minorias (TEPEDINO, 2011), pouco se discute no âmbito acadêmico sobre as potenciais ações idealizadas pelo Estado para a promoção do direito ao trabalho às minorias sexuais e de gênero. Em um Brasil permeado por políticas neoliberais e pela globalização, entendida aqui como a intensificação de interações transnacionais que corroem a capacidade do Estado-nação, conduzindo à pobreza e diminuição de condições mínimas de sobrevivência (BAUMAN, 1999; SANTOS, 2005), o Estado regularmente prioriza o apoio a organizações não governamentais em vez da consecução direta de políticas por meio de órgãos da administração direta, indireta ou autárquica, demonstrando, em *ultima ratio*, falta de expertise descentralização da responsabilidade (IRINEU, 2014).

Outro problema encontrado, e também justificativa para a elaboração deste trabalho, é a parca produção acadêmica sobre a população LGBT+ em todas as suas facetas. Apesar da

atualidade das discussões sobre as minorias sexuais e de gênero nos mais diversos campos de estudo, estas ainda não florescem da forma que se espera no Brasil. Buscando-se o termo “transexual” no Portal de Periódicos CAPES (2018), foram encontrados 1.152 (mil, cento e cinquenta e dois) artigos sobre o tema, dos quais 119 (cento e dezenove) são ou foram escritos, em alguma extensão, em português. O termo *sexual minorities*, encontrou 16.218 (dezesesseis mil, duzentos e dezoito) correspondências em artigos, enquanto “minorias sexuais”, seu substituto em português, retornou com 143 (cento e quarenta e três) correspondências em artigos. Da mesma forma, “LGBT” encontrou 67.430 (sessenta e sete mil, quatrocentos e trinta) resultados em artigos em todas as línguas, mas, em português, somente 309 (trezentos e nove) resultados foram encontrados. “Homophobia” apareceu em 45.562 (quarenta e cinco mil, quinhentos e sessenta e dois) resultados, enquanto seu correspondente em português retornou com 406 (quatrocentos e seis) artigos. O termo “LGBTfobia”, por fim, apareceu em 4 (quatro) artigos em português e seu correspondente “LGBTphobia” com 1 (um) resultado. Vale lembrar que, nesses números, estão inclusas produções de todas as áreas do conhecimento, percebe-se a exígua produção acadêmico-jurídico – e para o – contexto nacional sobre o tema.

Devido à mencionada escassez de trabalhos científicos sobre as minorias sexuais e de gênero como grupo em vulnerabilidade social – definida aqui como “a falta de poder político, econômico e direitos civis cuja derivação está associada às relações sociais de desigualdade produzidas e compartilhadas ao longo da história” (RESENDE; RIBEIRO, 2017, p. 381)–, a dificuldade de acesso ao trabalho relatada pela parca literatura existente, que inclui pesquisas empíricas e dados estatísticos, e a importância de se conciliar tais violações aos princípios constitucionais da igualdade e da não-discriminação, justifica-se, assim, a elaboração do presente artigo, que se embasou em pesquisa qualitativa, por meio de revisão da literatura existente. Espera-se que este artigo contribua não somente com a academia, mas, também, com a sociedade como um todo, e especialmente para o próprio grupo social estudado.

De forma a desenvolver a pesquisa proposta em observação à realidade brasileira da população LGBT+, buscou-se, por meio dos métodos descritos acima: refletir sobre qual é o estado da arte dos princípios da igualdade e não-discriminação no que concerne ao acesso ao trabalho; identificar as formas pelas quais essas pessoas são tolhidas, agredidas e marginalizadas quando buscam trabalho; vislumbrar, de forma não-exauriente e hipotética, ações estatais a serem idealizadas para a mitigação dessa violação constitucional.

2 OS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO

Diferentemente do conceito marxista sobre a igualdade como supressão dos meios de

produção, de forma a garantir a todos a liberdade para desfrutar do bem-estar econômico e social (MARX; ENGELS, 2000), ou do preâmbulo constitucional que a afirma como princípio basilar do Estado democrático (BRASIL, 1988), a igualdade tratada no contexto desse assunto está mais ligada ao “direito de não sofrer discriminação de todos os seres humanos” (BELTRAN, 2002, p. 204).

O conceito em Silva (1999), por exemplo, aborda a igualdade como respeito à liberdade e à sociedade plural. Esse entendimento vai ao encontro da definição para democracia participativa em Bobbio (2000), uma vez que a decisão da maioria não pode, de nenhuma forma, limitar os direitos das minorias. Habermas (1997, p. 53), no mesmo sentido, ressalta a importância da participação do povo nas decisões, para que se resgate a legitimidade da ordem jurídica e do pensamento democrático como “vontade unida e consciente de todos”. Ainda em Habermas (1997, p. 115) e de acordo com os conceitos de Silva e Bobbio para igualdade e democracia, respectivamente, afirma-se que o

processo legislativo democrático precisa confrontar seus participantes com as expectativas normativas das orientações do bem da comunidade, porque ele próprio tem que extrair sua força legitimadora do processo de um entendimento dos cidadãos sobre sua regra de convivência.

Diante do exposto, percebe-se que existe congruência entre as definições doutrinárias para o princípio da igualdade, democracia participativa e liberdade, de forma que estão intrínsecos um ao outro e todos caminham em direção à proteção das minorias sexuais e de gênero enquanto grupo marginalizado.

Apesar do conceito formal de igualdade, tem-se visto que a globalização, como o processo de deslocamento da formulação e execução de políticas públicas do Estado para ambientes transnacionais, devido ao enfraquecimento do poder soberano (FREITAS JUNIOR, 2002), impõe barreiras à concretização desse princípio (CUNHA; RIOS, 2017). Conforme Boaventura Santos (2009, p. 17), “nunca tantos foram integrados por via do modo como são excluídos”. Esse enfraquecimento isola ainda mais grupos em vulnerabilidade, devido à outorga de poderes nacionais a instituições e organizações internacionais.

3 O DIREITO AO TRABALHO E A VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO

A Constituição Mexicana foi a primeira da história a alçar os direitos trabalhistas à qualidade de direitos fundamentais, em 1917, bem como direitos políticos e individuais, seguida pela Constituição de Weimar, em 1919. Conseqüentemente, foi também a primeira a estabelecer a desmercantilização do trabalho, já que “os direitos humanos de proteção ao trabalho são

essencialmente anticapitalistas” (COMPARATO, 2015, p. 189).

No Brasil, a inserção do direito ao trabalho se deu na Constituição de 1934, vigorando atualmente no texto constitucional de 1988, que acolheu os direitos sociais de forma ampla e relevante (LIMA JUNIOR, 2001; SARLET, 2007). Hoje, longe da atividade laboral em si, o trabalho é uma forma de realização do homem como pessoa, participar da sociedade e desenvolver-se (FREITAS JUNIOR, 2006).

Porém, em um país onde as minorias sexuais e de gênero ainda lutam pelo direito básico à vida, não é uma surpresa o fato de que os direitos sociais, que demandam prestações positivas do Estado (GALDINO, 2005) – ou seja, representam a evolução da matriz liberal-burguesa ao Estado Democrático de Direito (SARLET, 2009) –, ainda se encontram em estágio precário de desenvolvimento.

Quanto ao acesso dessas minorias ao mercado de trabalho, o que se busca é a igualdade em Bahia (2010, p 99), “que reconhece as diferenças e que não as explora por padrões de dominação ou subordinação. Em mesmo sentido, deve-se lembrar que a igualdade de gêneros buscada no trabalho se relaciona à igualdade de oportunidades, bem-estar e êxito (DWORKIN, 2012), bem como aceitação e tolerância (FREITAS JUNIOR, 2001).

Apesar do posicionamento doutrinário, dos princípios constitucionais e da obrigação estatal de garantir que o direito ao trabalho seja exercido sem discriminação de qualquer tipo, sobretudo pelos indivíduos e grupos desamparados (RENAULT; RIOS, 2010; PILLAY, 2013), percebe-se que a prática brasileira contemporânea se mostra destoante e distante do Estado-providência, ocorrendo violações cotidianas e reiteradas (FREITAS JUNIOR, 2014).

Barros (2009) salienta que uma discriminação conhecida é a investigação pelo empregador de características pessoais do empregado sem qualquer conexão com a atividade desenvolvida. Göçmen e Yılmaz (2016), por sua vez, constataram que a maioria dos ramos de trabalho são de difícil acesso para o público LGBT, como se de fato houvesse uma separação informal do que pode e não pode ser procurado por esse público no mercado de trabalho.

Há também discriminação no que concerne à maneira de se vestir, portar, falar no e para o trabalho, todos os aspectos citados em meio a estereótipos, especialmente ao que concerne gays e lésbicas (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010).

A população T se encontra em situação ainda mais preocupante (GÖÇMEN; YILMAZ, 2016). Segundo Araújo (2000), essa identidade alheia ao prisma da maioria dificulta a integração social, causando segregação e rejeição. No mesmo sentido, conforme Adelman (2003), parte das violações advém desse fato de o mercado estar segmentado somente em homem e mulher, uma vez que qualquer pessoa diferente disso causa confusão e rejeição. O problema retratado, no entanto, não está somente no acesso ao trabalho, mas, também, na sua manutenção, visto que

“mesma ambiguidade pode ser vista como algo capaz de perturbar o desempenho da função, principalmente num mundo onde muitas ocupações se exercem vinculadas à apresentação e conservação da imagem” (ADELMAN, 2003, p. 84).

Esse entendimento é corroborado por Gomes (2008), ao afirmar que a restrição à liberdade de trabalhar não se dá somente numa eventual rescisão do contrato de trabalho, mas também antes de consumado o ajuste e durante sua execução (IRVING, 2015; GÖÇMEN; YILMAZ, 2016), inclusive.

Ademais, existe por parte da população trans e travesti, o medo que os outros descubram o sexo de nascimento (SINGH; MENG; HANSEN, 2018), o que também dificulta o acesso ao trabalho.

Dessa forma, à margem da educação formal por causa da discriminação, combinada em muitas ocasiões com preconceito étnico-racial, optam por ingressar no mercado de trabalho informal. Recorrentemente, mulheres transgêneras e travestis se dirigem à prostituição (SOUZA, 2008; SAMPAIO, 2009).

Em última análise, poder-se-ia vislumbrar, inclusive, a discriminação por sobrequalificação, definida como “o ato de excluir previamente algum candidato para obtenção de emprego (...) em razão dele apresentar formação superior à exigida pela complexidade das tarefas que realiza” (BOUCINHAS FILHO, 2008, p. 196). Ressalta, ainda, o autor que “a discriminação por sobrequalificação viola o princípio-regra da dignidade da pessoa humana, desrespeita o direito ao desenvolvimento subjetivo em suas três vertentes, direito à educação, ao trabalho e à formação profissional, e fere o seu direito à igualdade (2008, p. 216). Tal discriminação pode vir a ser experimentada por um indivíduo da população LGBT que seja qualificado, mas que não encontre oportunidades no mercado de trabalho em razão da orientação sexual ou identidade de gênero diversa, fazendo com que este indivíduo se sujeite a funções ou cargos que exigem menos experiência e formação do que ele possui. Sobre a situação narrada, Freitas Junior (1999) complementa que estamos vivendo um momento de indubitável declínio de oportunidades de trabalho, é importante a valoração moral sobre o princípio da dignidade humana, que rege nossas condutas.

Diante dessas, bem como tantas outras violações existentes, percebe-se a necessidade da elaboração de políticas afirmativas pelo Estado para reequilibrar a balança da igualdade frente à nítida desvantagem de um grupo em face a outro (GOMES, 2008) no acesso ao trabalho.

4 O PAPEL DO ESTADO FRENTE À DIFICULDADE DE ACESSO AO TRABALHO PELAS MINORIAS SEXUAIS E DE GÊNERO

Visto que o processo de desenvolvimento das pessoas está ligado à expansão de liberdades (SEN, 2010), é perceptível que as minorias sexuais e de gênero se vêm privadas de diversas capacidades e têm, portanto, dificuldade na concretização do seu próprio desenvolvimento enquanto seres humanos e racionais, que existem com fim em si mesmos (KANT, 1964).

Para sanar tais problemas, pensa-se que o envolvimento do Estado no problema existente pode contribuir com a mitigação do problema, com a elaboração de políticas públicas. As políticas públicas ganham espaço no Direito brasileiro a partir da década de 90, na lógica dos direitos sociais conferidos pela Constituição Federal de 1988, consistindo da coordenação, planejamento e ação, por meio direto ou indireto, de atitudes civilizatórias que modifiquem as estruturas que reproduzem o atraso e a desigualdade, concretizem direitos, organizem as formas econômicas e sociais, reduzam a desigualdade (BUCCI, 2013).

Diante dessa conceituação, sugere-se que as políticas públicas se voltem principalmente à efetivação da igualdade de oportunidades, indução de transformações culturais e retirada da ideia de supremacia ou subordinação de um grupo a outro, de forma que se garanta diversidade e representatividade dos grupos minoritários nos mais diversos ramos (GOMES, 2003). Ou seja, é necessário que o Estado atue em diferentes frentes, voltadas para curto, médio e longo prazos, desde a implementação imediata de projetos para acesso igualitário ao trabalho, como iniciativas que possam desenraizar a cultura de superioridade da “cis-hétero-normatividade” (SOUZA; PEREIRA, 2013).

Nesse sentido, constatou-se que a proibição da discriminação combinada com políticas compensatórias acelera o processo de igualdade e estimula a inserção de grupos socialmente vulneráveis nos espaços sociais.

(...) não é suficiente proibir a exclusão, quando o que se pretende é garantir a igualdade de fato, com a efetiva inclusão social de grupos que sofreram e sofrem um consistente padrão de violência e discriminação. (...) O seu papel consiste em cumprir uma finalidade pública decisiva ao projeto democrático, que é a de assegurar a diversidade e a pluralidade social, constituindo-se, para tanto, em medidas concretas que viabilizem o direito à igualdade, com a crença de que a igualdade deve se molar no respeito à diferença e à diversidade (PIOVESAN, 2004, p. 336-337).

A necessidade de se promover políticas públicas é justificada pela própria existência dos direitos sociais (BUCCI, 1997), ou seja, infere-se que a efetivação desses direitos é um dever do Estado. Diante disso, é indispensável que o Estado assegure o trabalho, mas também o labor em condições dignas (DALLARI, 2004; FREITAS JUNIOR, 2006), visto que a fragilidade de direitos de uma espécie (no caso, direitos sociais) leva à fragilidade de outros (como direitos civis e políticos), que gera vulnerabilidade econômico-social e, com essa, a dificuldade ou impossibilidade de se efetivar todos os anteriores, como num efeito cascata (PIOVESAN; FREITAS JUNIOR, 2011).

A literatura mundial sobre o tema traz uma série de políticas idealizadas teoricamente ou já implementadas sobre o tema, que teriam como objetivo a diminuição da desigualdade e a representatividade dos grupos minoritários sobre o acesso ao trabalho. Pode-se citar, sem pretensão de esgotamento do tema: (i) a criação do projeto Princípios de Yogyakarta, que idealizou um “conjunto de princípios jurídicos internacionais sobre a aplicação da legislação internacional às violações de direitos humanos com base na orientação sexual e identidade de gênero” (PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA, 2007, p. 7 apud RIBEIRO; GUGLIELMONI; VILLANI, 2017); (ii) elaboração de lei sobre não-discriminação trans no trabalho (REED, 2013); (iii) a criação da cartilha Nascidos Livres e Iguais através do Escritório do Alto Comissariado da ONU para os Direitos Humanos (ACNUDH) que aborda tratados sobre a proteção dos direitos humanos de pessoas LGBT (UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS, 2013 apud RIBEIRO; GUGLIELMONI; VILLANI, 2017); (iv) promoção de departamentos de recursos humanos “trans-afirmativo” e treinamentos sobre diversidade (SINGH; MENG; HANSEN, 2014).

Possivelmente, o envolvimento do Estado na implementação das políticas citadas acima, dentre outras medidas que são constantemente idealizadas pela literatura, auxiliaria no rompimento de barreiras de preconceito quanto às minorias sexuais e de gênero no ambiente de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da escassez de trabalhos acadêmicos nacionais dedicados ao estudo das minorias sexuais e de gênero, esse artigo buscou fazer reflexões envolvendo o grupo social e o acesso ao trabalho por seus integrantes.

O direito ao trabalho foi inserido na Constituição de 1934, no século passado, mas as minorias sexuais e de gênero ainda lutam hoje pelo direito básico à vida. Apesar da interpretação do conteúdo constitucional tratar da liberdade, igualdade e sociedade plural, tais preceitos são constantemente violados, especialmente em tempos de globalização, como os atuais, mantendo esse população marginalizada.

Há ciência de que esses indivíduos apenas desejam ser tratados de forma humana e igualitária, com igualdade de oportunidades, sem passar por situações vexatórias ou discriminatórias no acesso ao trabalho. Porém, o mercado é ainda misógino, preconceituoso e culturalmente segmentado em homem-mulher, o que torna o acesso ainda mais restrito para transgêneros.

Dentre as situações narradas pela literatura, lista-se a investigação pelo empregador de características pessoais do empregado sem qualquer conexão com a atividade desenvolvida, a

maneira de se vestir, portar, falar no e para o trabalho, a segregação e rejeição para com empregados LGBT, a preocupação dos transgêneros na descoberta dos demais sobre seu o sexo de nascimento diverso e, inclusive, a discriminação por sobrequalificação, que acontece quando um sujeito LGBT qualificado se sujeita a funções ou cargos que exigem menos experiência e formação do que ele possui.

Diante dessas, bem como tantas outras violações existentes, pensa-se que a elaboração de políticas públicas pelo Estado pode contribuir de forma eficaz, especialmente se essa atuação se concentrar na efetivação da igualdade de oportunidades, indução de transformações culturais e retirada da ideia de supremacia ou subordinação de um grupo a outro.

Agindo por todas as três vertentes supracitadas no processo de implantação de políticas públicas, espera-se garantir diversidade e representatividade dos grupos minoritários nos mais diversos ramos de trabalho.

REFERÊNCIAS

ADELMAN, Meryl; AJAIME, Emmanuelle; LOPES, Sabrina Bandeira; SAVRASOFF, Tatiana. Travestis e transexuais e os outros: identidade e experiências de vida. **Gênero**, Niterói, v. 04, n. 01, p. 65-100, 2003.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional do transexual**. São Paulo: Saraiva, 2000.

BAHIA, Alexandre Gustavo de Melo Franco. A não-discriminação como direito fundamental e as redes municipais de proteção a minorias sexuais – LGBT. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 47, n. 186, p. 98-99, abr./jun. 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1999.

BELTRAN, Ari Possidonio. **Direito do Trabalho e Direitos Fundamentais**. São Paulo: Editora LTR, 2002.

BOBBIO, Norberto. **Teoria Geral da Política: a filosofia política e as lições dos clássicos**. 1 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2000.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **Discriminação por sobrequalificação**. 237 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

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

de Combate à Discriminação, 2004. Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil_sem_homofobia.pdf>. Acesso em: 10 set. 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988. **Diário oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 6 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 mar. 2018.

BRASIL. DECRETO Nº 8.727, DE 28 DE ABRIL DE 2016. Brasília, DF: **Diário Oficial da União**, 2015.

BRASIL. DECRETO Nº 8.727, DE 28 DE ABRIL DE 2016. Brasília, DF: **Diário Oficial da União**, 2016.

BRASIL. **Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de LGBT**. Brasília, 2009. Disponível em: <<http://www.arco-iris.org.br/wp-content/uploads/2010/07/planolgbt.pdf>>. Acesso em: 16 ago. 2018.

BUCCI, Maria Paula Dallari. **Fundamentos para uma Teoria Jurídica das Políticas Públicas**. São Paulo: Saraiva, 2013.

BUCCI, Maria Paula Dallari. Políticas públicas e direito administrativo. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 34, n. 133, p. 89-98, jan. /Mar. 1997.

COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

CUNHA, Leandro Reinaldo da; RIOS, Vinícius Custódio. Mercado transgênero e a dignidade da pessoa humana sob perspectiva do capitalismo humanista. **Revista dos tribunais**, São Paulo, v. 972, out. 2016.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos Humanos e Cidadania**. 2. ed. São Paulo: Moderna, 2004.

DONNELLY, Jack. **Universal Human Rights: in theory & practice**. 2. ed. Nova Iorque: Cornell University, 2003.

DWORKIN, Ronald. **A virtude Soberana – a teoria e a prática da igualdade**. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes. 2012.

FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de. A difícil harmonia entre multiculturalismo e direitos humanos. **Revista de Direitos Difusos**, São Paulo, v. 2, n. 9, p. 1117-22, 2001.

FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues de. **Direito do trabalho e direitos humanos**. São Paulo: BH, 2006.

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. **Direito do trabalho na era do desemprego**. Instrumentos jurídicos em políticas públicas de fomento à ocupação. São Paulo: LTr, 1999.

FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de. O trabalho à procura de um direito: crise econômica, conflitos de classe e proteção social na Modernidade. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 28, n. 81, p. 69-93, 2014.

GALDINO, Flávio. **Introdução à Teoria do Custo dos Direitos**: direitos não nascem em

árvores. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

GEOFFROY, Marie; CHAMBERLAND, Line. Discrimination des minorités sexuelles et de genre au travail: quelles implications pour la santé mentale?. **Santé mentale au Québec**, vol. 40, n. 3, p. 145-172, 2015.

GERVASONI, Tássia Aparecida; BOLESINA, Iuri. Os Direitos Sociais como elemento de sustentabilidade e fundamentação do Estado Democrático De Direito. **Revista do Direito Público**, Londrina, v.10, n.2, p.127-144, mai./ago. 2015.

GOMES, Fábio Rodrigues. O Direito Fundamental ao Trabalho: Uma Miragem Discursiva ou uma Norma Efetiva? In: Daniel Sarmento. **Direitos Sociais: Fundamentos, Judicialização e Direitos Sociais em Espécie**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. As ações afirmativas e o processo de implementação da igualdade efetiva. In: **Seminário internacional as minorias e o direito**, Cadernos do Centro de Estudos Judiciários, n. 24, 2003, p. 95-132.

HABERMAS, Jurgen. **Direito e Democracia**: entre a facticidade e a validade: vol. I. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997.

INTERNATIONAL LESBIAN, GAY, BISEXUAL, TRANS AND INTERSEX ASSOCIATION. **Annual report 2017**. 2018. Disponível em: <https://ilga.org/downloads/ILGA_Annual_Report_2017.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018.

IRIGARAY, Helio Arthur reis; SARAIVA, Luiz Alex; CARRIERI, Alexandre de Padua. Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente Organizacional. **RAC Eletrônica**, v. 14, p. 890-906, Set./Out. 2010.

IRINEU, Bruna Andrade. 10 anos do Programa Brasil Sem Homofobia: notas críticas. **Revista Temporalis**, Brasília, v. 14, n. 28, p. 193-220, jul./dez. 2014.

IRVING, Dan. Trans Women's Un(der)-employment Experiences in Post-Fordist Society. **Australian Feminist Studies**, Sydney, v. 30, n. 83, p. 50-64, 2015.

KANT, Emmanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1964.

LIMA JUNIOR, Jayme Benvenuto. **Os direitos humanos econômicos, sociais e culturais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. Petropolis: Vozes, 2000.

PILLAY, Navi. **Nascidos Livres e Iguais**: Orientação sexual e identidade de gênero no regime internacional de direitos Humanos. Brasília: UNAIDS, 2013.

PIOVESAN, Flávia. Discriminação. In: **Fórum Internacional sobre Direitos Humanos e Direitos Sociais**, São Paulo: LTr, 2004, p. 332-341.

PIOVESAN, Flávia; FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de. Direitos humanos na era da globalização: o papel do 3º setor. In: Maria Garcia; Flávia Piovesan. **Teoria geral dos direitos humanos**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

REED, Alex. A Pro-Trans Argument for a Transexclusive Employment Non-Discrimination Act.

American Business Law Journal, v. 50, n. 4, p. 835-874, Winter 2013.

RENAUT, Luiz Otávio Linhares; RIOS, Maria Isabel Franco Rios. Discriminação: desdém da pessoa humana em branco e preto. In: Luiz Otávio Linhares Renault; Márcio Túlio Viana; Paula Oliveira Cantelli. (Org.). **Discriminação**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

RILEY, Donna. LGBT-Friendly Workplaces in Engineering. **Leadership & Management in Engineering**, v. 8, n. 1, p. 19-23, 2008.

RIBEIRO, Luiz Paulo; GUGLIEMONI, Marcio Luiz; VILLANI, Fabiana Bacellar. Progressos do Serviços Social na Atenção às Demandas da População “T”: um caminho na lógica dos direitos humanos. **e-hum**, v. 10, n. 2, p. 38-50, jul./dez. 2017.

RIBEIRO, Luiz Paulo; RESENDE, Carolina Costa. Breve ensaio sobre o conceito de vulnerabilidade social: exclusão social, trabalho, democracia e empoderamento. **Percursos Acadêmicos**, Belo Horizonte, v. 7, n. 14, jul./dez. 2017

SAMPAIO, Juciana de Oliveira. Redes sociais engendradas: notas sobre o caráter associativo entre os travestis em São Luis, Maranhão. In: ENCONTRO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO, 8., 2008, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis, 2008. p. 1-7.

SANTOS, Boaventura de Sousa (Org.). **Democratizar a democracia: os caminhos da democracia participativa**. 4. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2009.

SANTOS. Boaventura de Sousa (org.). **Globalização: Fatalidade ou Utopia?** 3. ed. Porto: Afrontamento, 2005.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como Liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas Constitucionais**. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

SINGH, Anneliese A.; MENG, Sarah E.; HANSEN, Anthony W. “I am my own gender:” Resilience strategies of trans youth. **Journal of Counseling & Development**, v. 92, n. 2, p. 208-218, Apr. 2014.

SOUZA, Alberto Carneiro Barbosa de. Travesti – prostituição, sexo, gênero e cultura no Brasil. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 14, n. 4, p. 1309-1310, jul. 2009.

SOUZA, Eloisio Moulin de; PEREIRA, Severino Joaquim Nunes. (Re)produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais. **Revista de Administração Mackenzie (RAM)**, v. 14, n. 4, p. 76-105, 2013.

TEPEDINO, Gustavo. A legitimidade constitucional das famílias formadas por uniões de pessoas do mesmo sexo. **Soluções Práticas – Tepedino**, São Paulo, v. 1, p. 19, nov. 2011.

UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS. **Nascidos livres e iguais: orientação sexual e identidade de gênero no regime internacional de direitos humanos**. 2013. Disponível em: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_Portuguese.pdf>.

Acesso em: 25 out. 2018.

YILMAZ, Volkan; GÖÇMEN İpek. Denied Citizens of Turkey: Experiences of Discrimination Among LGBT Individuals in Employment, Housing and Health Care. **Gender, Work & Organization**, New Jersey, v. 23, n. 5, p. 470-488, Sep. 2016.

ZANIN, Henrique da Silveira; FERREIRA, Leandro dos Santos; RIBEIRO, Luiz Paulo. Ingresso e Permanência no Trabalho e Emprego por Sujeitos LGBT+ em Belo Horizonte, Brasil. **Id on Line Rev.Mult. Psic.**, vol.13, n. 44, p. 443-457, 2019.