

# Trabalhadores homossexuais, sustentabilidade e democracia: diálogos para a efetivação de políticas públicas no combate à discriminação nos ambientes laborais

---

Ribeiro, Breno Lucas Carvalho; Reis, Ítalo Moreira

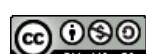
Trabalhadores homossexuais, sustentabilidade e democracia: diálogos para a efetivação de políticas públicas no combate à discriminação nos ambientes laborais

Revista de Direito da Faculdade Guanambi, vol. 6, núm. 1, 2019

Centro Universitário FG, Brasil

Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=608065717007>

DOI: <https://doi.org/10.29293/rdfg.v6i01.250>



Este trabalho está sob uma Licença Internacional Creative Commons Atribuição-NãoComercial-Compartilhamento Pela Mesma Licença.

## Trabalhadores homossexuais, sustentabilidade e democracia: diálogos para a efetivação de políticas públicas no combate à discriminação nos ambientes laborais

Homosexuals workers, sustainability and democracy: dialogues for the effectiveness of public policies in combating discrimination in the labor environments

Breno Lucas Carvalho Ribeiro [1]

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC/MG) – Belo Horizonte/MG, Brasil  
breno.lucas@sga.pucminas.br

 <https://orcid.org/0000-0001-8934-6005>

 <http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/visualizacv.do?id=5627965291684116>.

DOI: <https://doi.org/10.29293/rdfg.v6i01.250>

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=608065717007>

Ítalo Moreira Reis [2]

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC/MG) – Belo Horizonte/MG, Brasil  
italomoreis@hotmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-5911-8981>

 <http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/visualizacv.do?id=9934683919953301>

Recepção: 17 Maio 2019

Revised: 22 Junho 2019

Aprovação: 15 Julho 2019

Publicado: 15 Julho 2019

### RESUMO:

O presente estudo visa averiguar, mediante o viés jurídico-sociológico-antropológico, os constantes preconceitos sofridos pelos trabalhadores homossexuais nos ambientes juslaborais. Portanto, pretende-se tecer críticas ao sistema de opressão capitalista que exclui esses grupos e reforça desigualdades, principalmente, na esfera trabalhista. O enfrentamento da presente problemática pautar-se-á pela perspectiva constitucional do direito fundamental ao trabalho digno e da teoria de Butler acerca da construção social do gênero e das performatividades dissidentes. Posteriormente, se debaterão quais medidas o Direito do Trabalho adota para minimização das discriminações sofridas por sujeitos subalternizados e, dessa maneira, se buscará analisar a importância da proteção jurídica. Portanto, o cerne dessa proposta pedagógica é compreender quais as alternativas de enfrentamento pelo Estado para minimização da homofobia nessas relações laborais.

**PALAVRAS-CHAVE:** Capitalismo, Estratégias, Opressão, Trabalhadores Homossexuais.

### ABSTRACT:

---

### AUTOR NOTES

[1] Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC/MG). Advogado. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5627965291684116>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8934-6005>.

[2] Doutorando em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC/MG). Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC/MG). Professor do curso de Direito da Rede de Ensino Doctum e da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC/MG). Advogado. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9934683919953301>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5911-8981>.

breno.lucas@sga.pucminas.br

The present study aims to ascertain, through the juridical-sociological-anthropological bias, the constant prejudices suffered by homosexual workers in the juslabor environments. Therefore, we intend to criticize the capitalist system of oppression that excludes these groups and reinforces inequalities, especially in the labor sphere. Coping with the present problem will be based on the constitutional perspective of the fundamental right to decent work and Butler's theory about the social construction of gender and dissident Performativities. Subsequently, if they will discuss what measures the labor law adopts to minimize the discriminations suffered by subalternated subjects and, in this way, will seek to analyze the importance of legal protection. Therefore, the core of this pedagogical proposal is to understand the alternatives of coping by the state to minimize homophobia in these labor relations.

**KEYWORDS:** Capitalism, Strategies, Oppression, Homosexual Workers.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO; 1 DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO E SUSTENTABILIDADE: UM QUESTIONAMENTO AO DIREITO DO TRABALHO ACERCA DA DISCRIMINAÇÃO DE HOMOSSEXUAIS; 2 DIREITO DO TRABALHO COMO FORMA DE DIGNIFICAÇÃO: IMPORTÂNCIA DA PROTEÇÃO JURÍDICA DOS GRUPOS MINORITÁRIOS; 3 TRAJETÓRIAS SOB RISCO: RESISTÊNCIA COMO FORMA DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO; 4 ALTERNATIVAS À PROBLEMÁTICA: PAPEL DO ESTADO E ADOÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS COMO FORMA DE INSERÇÃO E INIBIÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO; CONSIDERAÇÕES FINAIS; REFERÊNCIAS.

## SUMMARY

INTRODUCTION; 1 FUNDAMENTAL RIGHT TO DECENT WORK AND SUSTAINABILITY: A QUESTIONING OF THE LABOR LAW ON THE DISCRIMINATION OF HOMOSEXUALS; 2 LABOR LAW AS A FORM OF DIGNIFICATION: THE IMPORTANCE OF LEGAL PROTECTION OF MINORITY GROUPS; 3 TRAJECTORIES AT RISK: RESISTANCE AS A WAY OF PRESERVING EMPLOYMENT; 4 ALTERNATIVES TO THE PROBLEM: ROLE OF THE STATE AND ADOPTION OF PUBLIC POLICIES AS A WAY OF INSERTING AND INHIBITING DISCRIMINATION; FINAL CONSIDERATIONS; REFERENCES.

## INTRODUÇÃO

No final dos anos de 1890-1900, questões relativas à sexualidade se tornam importantes na “discussão sobre a constituição do sujeito moderno, gerando interesse crescente e, consequentemente, estudos em áreas como a psicologia, a psicanálise e a sexologia” (LOPES, 2004).

A academia abre-se então para os estudos sobre sexualidade e gênero e através da teoria cultural esses temas se estabelecem e são legitimados. Considerando as transformações históricas “a sexualidade agora está firmemente estabelecida na vida acadêmica como uma das pedras de toque da cultura humana” (EAGLETON, 2005, p. 17).

O modo de produção capitalista contemporâneo também classificado como capitalista imperialista submete todo conjunto da vida social a um processo de “intensa subordinação a poderosos capitalistas que possuem como único e exclusivo objetivo à lucratividade, sendo tudo que possa ameaçar esse contexto imediatamente retirado do jogo” (FONTES, 2010, p. 12).

Essa forma de organização do sistema capitalista se fundamenta em uma “ideologia dominante importante para garantir uma moralidade capaz de regulamentar e administrar as relações sociais de forma a manter a (re)produção do modo de produção capitalista e da sociabilidade vigente”. Assim, dentro desse marco

ideológico se encontram o patriarcado, o sexismo, o racismo, o heterossexismo ou a heterossexualidade compulsória (BRITO, 2014, p. 22).

Partindo da teoria da norte-americana Judith Butler, a ideia de que o gênero é “construído sugere um certo determinismo de significados do gênero, inscritos em corpos anatomicamente diferenciados, sendo esses corpos compreendidos como recipientes passivos de uma lei cultural inexorável” (BUTLER, 2003, p. 26).

O “gênero como substância, a viabilidade de homem e mulher como substantivos, se vê questionado pelo jogo dissonante de atributos que não se conformam aos modelos sequenciais ou causais de inteligibilidade” (BUTLER, 2003, p. 47). Isso ocorre, principalmente, nos ambientes de trabalho quando as noções de homem e mulher são desviadas pelos empregados homossexuais, performando um simbolismo diferente das normas heterossexuais constantemente impostas.

Sabe-se que a heterossexualização institui a produção de oposições discriminadas e assimétricas entre “feminino” e “masculino”, em que estes são compreendidos como atributos expressivos de “macho” e “fêmea” (BUTLER, 1990, p. 38-39).

Desse modo, é irrefutável a aplicação de políticas públicas que desempenham papel na superação das opressões sexuais. Estas podem reforçar as desigualdades, quando objetivam atender as necessidades supostamente universais, desconsiderando as demandas de um determinado grupo. Do mesmo modo, podem contribuir para a redução de tais desigualdades por meio da formulação e implementação de ações e programas específicos (FARAH, 2004, p. 47-51).

Neste sentido, a metodologia deste trabalho se concentra na estimulação das políticas públicas[3] para o desenvolvimento de projetos aos homossexuais e que possa produzir resultado que vá de encontro ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana preconizado no art. 1º, III, da Constituição da República de 1988.

Assim, de acordo com essa pré-determinação, as políticas públicas poderiam atribuir jurisprudência às exigências do movimento. Não somente jurisprudência, mas praticidade, realidade e cumplicidade com a área social.

Esse estudo se caracteriza como uma pesquisa de natureza qualitativa. Problematizaram-se os elementos conceituais em diálogo com a realidade de trabalhadoras(es) homossexuais, se tratando das situações de preconceito e discriminação sofridas no mercado de trabalho.

Para tanto, iniciamos o trabalho com uma revisão bibliográfica sobre os temas sexualidade, diversidade e interculturalidade nas organizações laborais. Foram considerados autores e obras de diferentes campos do conhecimento (Antropologia, Ciências Sociais, e Psicologia, por exemplo).

Ressaltam-se as seguintes finalidades: a) averiguar as maneiras como o preconceito e a discriminação homofóbica se manifesta no mercado de trabalho; b) investigar, sob uma perspectiva constitucional, o parâmetro que se adeque com o Estado Democrático, em relação à discriminação empregatícia por orientação sexual, e como pode ser reconhecido como tutela jurídica inibitória da discriminação; e c) propor, enaltecer e reforçar o papel de políticas públicas para a inserção desse grupo no mercado de trabalho.

Perpassada essas considerações, será analisado o direito fundamental ao trabalho digno em conjunto com a perspectiva da sustentabilidade.

## **1 DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO E SUSTENTABILIDADE: UM QUESTIONAMENTO AO DIREITO DO TRABALHO ACERCA DA DISCRIMINAÇÃO DE HOMOSSEXUAIS**

Não raro, sabe-se que a Constituição Federal de 1988 estabeleceu como princípio fundamental do Estado Democrático brasileiro “promover o bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, IV), evidenciando um novo paradigma jurídico no qual

toda pessoa, sem importar suas características materiais ou imateriais, tem iguais direitos a outra, banindo-se qualquer forma de discriminação.

O Estado de proteção e tutela em face da necessidade de preservação da integridade de direitos e de liberdades fundamentais, notadamente de grupos vulneráveis, sob pena de a inércia do Poder Público transgredir o princípio que veda a proteção deficiente.

Não obstante esse avanço, o constituinte, influenciado pelos valores machistas que imperavam na sociedade na época de elaboração da Lei Maior, omitiu qualquer norma expressa relativa aos direitos dos homossexuais.

Na atualidade, a norma supramencionada tem sido interpretada no seu sentido abrangente de modo a conferir também a não discriminação por identidade sexual. Essa interpretação visa salvaguardar a unidade e harmonia normativa constitucional (LOPES; MAIA, 2012).

No entanto, o preconceito e a discriminação contra os homossexuais continuam sendo uma marca da sociedade brasileira, manifestando-se desde aberta e violentamente até velada e dissimuladamente.

Nesse diapasão, o Estado tem a obrigação constitucional de adotar políticas públicas destinadas a modificar os valores preconcebidos dos seus membros, como forma de extinguir a exclusão injusta dos setores minoritários do exercício legítimo dos seus direitos.

Torna-se de fundamental importância reconhecer que o processo hermenêutico não pode comprometer a força normativa da Carta Federal, expondo a autoridade suprema da Constituição da República a critérios de exegese que culminem por subtrair aos postulados da dignidade da pessoa humana[4] e da igualdade jurídica a sua máxima eficácia, tornando-os, em consequência, fórmulas vazias, incompreensivelmente destituídas de significação e despojadas da abrangência que lhes quis emprestar o próprio legislador constituinte.

A correta afirmação de que, no processo de indagação constitucional, impõe-se ao intérprete, mediante adequada compreensão dos valores que informam e estruturam o próprio texto da Constituição, conferir-lhes sentido que permita deles extrair a sua máxima eficácia, em ordem a dar-lhes significação compatível com os altos objetivos indicados na Carta Política.

Em “disputa por alargamento e complexificação da ideia de dignidade”, na perspectiva jurídica das relações de reconhecimento, porque se trata de um conceito multidimensional, mutável, com delimitações imprecisas e elementos até mesmo redundantes, em certa medida. Afinal, se “ela evoca o igual valor de cada ser humano, ao mesmo tempo, representa a qualidade distintiva que os caracteriza enquanto humanos” (SARLET, 2011, p. 49-50).

É por isso que se pode afirmar que o “Estado Constitucional contemporâneo, alinhando democracia e direitos fundamentais, representa um paradigma voltado para o pluralismo”, que “busca promover a maior diversidade possível de concepções de bem como meio para a maximização da autonomia e da dignidade humanas”, negando, para tanto, “exclusividade ou predomínio a todas as concepções concorrentes. O Direito, por conseguinte, precisa ter em vista as diferenças cumprir sua dimensão de concretização da justiça social (ROSENFIELD, 2003, p. 54).

Sabe-se que “a diretriz da Constituição de 1988 no sentido de vedar práticas discriminatórias é resultado de um processo de amadurecimento da proteção à pessoa humana” (NICOLI, 2011, p. 104).

E a dignidade é incompatível com a discriminação, na medida em que pressupõe o reconhecimento do outro, a despeito de suas diferenças. É esse o eixo axiológico adotado pela Constituição Federal de 1988, que transparece em sua própria estrutura.

O direito fundamental ao trabalho ao qual alude a Constituição da República em seu art. 6º, assegurado principalmente por meio dos institutos, valores, princípios e regras que compõem o Direito do Trabalho, diz respeito, portanto, “às configurações de trabalho que dignificam a pessoa humana; jamais ao labor que instrumentaliza o obreiro e desconsidera a pessoa como um fim em si mesmo, que busca no trabalho as condições para se realizar e participar de forma paritária da vida social” (DELGADO, 2015, p. 27).

Dessa maneira, se analisará o Direito do Trabalho como forma de dignificação e proteção do labor de gays e lésbicas.

## 2 DIREITO DO TRABALHO COMO FORMA DE DIGNIFICAÇÃO: DA PROTEÇÃO JURÍDICA DOS GRUPOS MINORITÁRIOS

Na condição de elemento central da vida, o trabalho preenche parte significativa do tempo e das relações interpessoais do sujeito contemporâneo, influenciando a construção de identidades, e, por essa razão, apresentando-se como "um microcosmo, um resumo da vida social" (SANTOS, 2012, p. 99).

Alguns fatores, entretanto, tornam o contexto organizacional particularmente propício à manifestação e à reprodução de práticas e hábitos homofóbicos. De um lado, há que se atentar para a influência que a divisão sexual do trabalho, fundada na perspectiva binária de gênero e na heteronormatividade, exerce na conformação dos modelos de produção e de organização do trabalho, bem como no ideal de trabalhador no qual ambos se amparam.

A presença dessas normas “não só constitui um lugar de poder que não pode ser recusado, mas pode constituir, e de fato constitui, um lugar de competição e manifestação paródisticas, o qual rouba à heterossexualidade compulsória sua afirmação de naturalidade e originalidade” (BUTLER, 2013, p. 179-180).

Cumpre destacar como as pressões contrárias à existência homossexual no mundo do trabalho impactam a subjetividade, a identidade e a saúde dos trabalhadores homossexuais. Não menos importante, porém, é a exposição das contradições sobre as quais o sistema capitalista opera, ao condescender e até mesmo fomentar a reprodução de posturas anti-homossexuais que impõem custos e perdas às próprias organizações empresariais.

De fato, os valores que orientam as organizações empresariais são, basicamente, atributos que o senso comum relaciona à masculinidade: racionalidade, potência, liderança, competitividade. Os próprios modelos de produção e de gestão do trabalho formulados desde a Revolução Industrial “cuidam do trabalho como atividade eminentemente racional e objetiva (e, por assim dizer, masculina), de cuja organização depende a eficiência do empreendimento” (ECCEL; ALCADIPANI, 2012, p. 60-64).

Com efeito, rememore-se que, com vistas à uma suposta eficiência econômica, os modelos contemporâneos de gestão do trabalho se valem, com certa frequência, do desrespeito rotineiro e institucionalizado às normas trabalhistas, das dispensas cíclicas e, também, da ameaça, da manipulação, da disseminação de práticas e designações discriminatórias; práticas que, em alguma medida, contam com a colaboração ativa ou não de outros obreiros — o que se denomina a “banalização da injustiça social: a tolerância, a não denúncia e a participação em se tratando de injustiça e do sofrimento infligidos a outrem” (DEJOURS, 2007, p. 76)

Se trabalhar é confrontar-se continuamente com a possibilidade de sofrimento, o é de forma mais acentuada no cenário de insegurança neoliberal. Nesse rumo, os “trabalhadores são levados a adotar coletivamente mecanismos de defesa destinados a evitar a descompensação psicológica, uma consequência natural do sofrimento agudo sobre a saúde mental” (DEJOURS, 2007, p. 35).

O trabalho, afinal, tem uma “natureza marcadamente ambivalente, pois, ao mesmo tempo em que pode dar ensejo à alienação e à dominação, pode se revelar um instrumento de autorrealização, de inserção social e de afirmação da identidade, desde que se desenvolva sob uma lógica de solidariedade e reconhecimento”[5] condição essa que, atualmente, enfrenta percalços para se realizar, em face da disseminação do ideal de trabalho flexível e desregulamentado, bem como das pressões pelo individualismo e pela competitividade oriundas dos modelos de produção contemporâneos (DEJOURS, 2007, p. 97).

Cumpre ver, no entanto, que a superação desse conflito entre o eu e o outro no mundo do trabalho, traduzido, no caso, na dualidade heterossexual-homossexual, não depende exclusivamente da renovação dos padrões culturais que orientam a estima socialmente atribuída a certas identidades.

O Direito é também uma dimensão crucial desse processo de reconhecimento, na medida em que, sob a perspectiva do Estado Democrático de Direito, sedimenta a igual dignidade de todo indivíduo como sua matriz axiológica e fornece os instrumentos para que cada pessoa possa, em condições paritárias, desenvolver-se plenamente e participar da vida em comunidade (HONNETH, 2003).

Para que se possa falar em efetivo trabalho digno, de viés inclusivo, o Direito do Trabalho hodierno precisa “atentar para outras formas de trabalho ainda não alcançadas pelo ordenamento justrabalhista”. Igualmente, deve voltar-se para os indivíduos que, por estigmas sociais, encontram “maiores dificuldades para verem concretizado o direito ao acesso e à manutenção no emprego em condições dignas. E, no mesmo passo, não pode descuidar dos interesses extrapatrimoniais de natureza individual, coletiva e difusa dos trabalhadores” (DELGADO, 2015, p. 44).

Nesse sentido, o princípio protetivo, à vista do constitucionalismo de 1988 deve “levar em conta simultaneamente o sujeito trabalhador, o objeto do trabalho e o meio ambiente de trabalho na realização de sua função teleológica” (DELGADO, 2015, p. 44).

Baseado na perspectiva jurídica, não é o trabalho o valor a ser tutelado e promovido, mas sim o trabalho exercido em condições que dignifiquem o ser humano. Por isso, se falar em um direito fundamental ao trabalho digno, de caráter protetivo e inclusivo.

Dessa maneira, práticas discriminatórias em matéria de emprego, como as motivadas por orientação sexual, por suas consequências individuais e coletivas, são incompatíveis com o padrão de trabalho constitucionalmente resguardado que significa o homem trabalhador. O discurso constitucional trabalhista, por conseguinte, nega a assimilação, à identidade do sujeito constitucional, do trabalho prestado sob condições discriminatórias.

Findada a temática acima exposta, será verificada a perspectiva da resistência como forma de manutenção do emprego dos trabalhadores homossexuais.

### **3 TRAJETÓRIAS SOB RISCO: RESISTÊNCIA COMO FORMA DE PRESERVAR O EMPREGO**

O estigma e a discriminação vivenciados por LGBTQI+[6] têm resultado em graves violações de direitos humanos, dificultando a erradicação da violência e a inserção nos espaços públicos de poder. No mundo do trabalho, por exemplo, o estigma e a discriminação influenciam os níveis de eficiência e produção, o bem-estar laboral e o próprio acesso ou permanência em um trabalho digno[7].

O preconceito e a discriminação contra os sujeitos que vivenciam práticas afetivas e sexuais que divergem dos padrões heteronormativos são situações latentes no mercado de trabalho.

De acordo com a sociedade capitalista, a identidade é também um recurso e “assume a natureza de um empreendimento pessoal. A afirmação de si mesmo, a aquisição e a manutenção de posições sociais de prestígio são investimentos indispensáveis à integração social” (GAULEJAC, 2002, p. 177).

No curso desse processo pessoal de se (re)construir- de maneira constante, o trabalho é um fim e um meio em si mesmo: um âmbito da vida social irrefutável, não somente à sobrevivência, mas também à conquista de determinados padrões de vida, à estruturação da autoimagem e às relações de reconhecimento.

Observa-se, assim, que existem duas formas de comportamento discriminatório no trabalho para com os homossexuais: “(a) discriminação no acesso e (b) discriminação no tratamento. A discriminação no acesso faz com que um determinado grupo de pessoas com cargos de comando na organização não permitam que homossexuais sejam contratados para serem funcionários da mesma” (GREENHAUS; PARASURAMAN; WORMLEY, 1990, p. 68-70).

Ambientes que geram pessoas infelizes e menos produtivas por causa de preconceito, estigmas, assédio, violência e práticas de discriminação não interessam à luta pela ampliação dos direitos dos/as trabalhadores/as, e nem às empresas em busca de sucesso em suas atividades e resultados.

Sinaliza-se que com “medo de perder seu emprego, até mesmo para evitar repressão e resistência por parte da organização trabalhista, muitos homossexuais tentam esconder sua orientação sexual” (FERREIRA; SIQUEIRA, 2007, p. 126).

Além disso, existem o temor e o sofrimento diante de atitudes preconceituosas, comportamentos homofóbicos e estereótipos negativos (SIQUEIRA et al, 2009, p. 447).

A heteronormatividade é um conceito criado para “descrever a norma que toma a sexualidade heterossexual como norma universal e os discursos que descrevem a situação homosexual como desviante”.

A imposição da heteronormatividade, oriunda da matriz colonial, promove o chamado “binarismo restritivo” (PELÚCIO, 2012, p. 410), caracterizado pelo falocentrismo, que incentiva a chamada heterosexualidade compulsória.

Este estudo se justifica na medida em que concorre para preencher as lacunas sobre a identidade gay no ambiente de trabalho apontadas por Siqueira, Ferreira e Zauli-Fellows (2006), bem como contribui com a sedimentação e desdobramentos analíticos do conceito de minority stress[8], ou seja, a sobrecarga físi-co-psicológica a qual um indivíduo está sujeito quando pertence a uma minoria, conforme sugerido por Irigaray (2006).

Pesquisa como a de Singh & Cornwell (2007) revela que os trabalhadores homossexuais que relataram ter mais medo das consequências negativas resultantes da divulgação da sua orientação sexual adotaram atitudes menos positivas relacionadas à carreira, receberam menos promoções e relataram mais sintomas relacionados ao estresse do que aqueles que manifestaram menos medo.

Entretanto, a divulgação da orientação sexual não leva automaticamente a resultados positivos, porque a ocultação pode ser uma condição necessária, uma decisão adaptativa a um ambiente que não oferece apoio ou que seja hostil, acentuando assim a importância do contexto social (SINGH; COMWELL, 2002, p. 1103-1118).

Quando a cultura relevante que ‘constrói o gênero’ é compreendida nos termos dessa lei ou conjunto de leis, “tem-se a impressão de que o gênero é tão determinado e tão fixo quanto na formulação de que a biologia é o destino. Nesse caso, não a biologia, mas a cultura se torna o destino”. (BUTLER, 2003, p.26).

O gênero é “sempre um feito, ainda que não seja obra de um sujeito tido como preexistente à obra” (BUTLER, 2003, p. 48). Não há identidade de gênero por trás das expressões do gênero; essa identidade é performativamente constituída, pelas próprias expressões tidas como seus resultados.

A presença de discriminação direcionada a homossexuais no local de trabalho colabora com a existência no ambiente laboral do que Meyer (1995) denominou de “estresse de minorias”. Meyer (1995) desenvolve o conceito de “estresse de minorias” para explicar o estresse psicológico vivenciado por grupos estigmatizados.

Por causa de sua condição de minoria e semelhança com outros grupos minoritários, os indivíduos homossexuais podem experimentar uma forma única de sofrimento psicológico, denominado estresse de minoria, que resulta da discordância entre seus valores, cultura e experiências e as da cultura dominante (RABELO, 2016).

As manifestações relacionadas ao preconceito e a discriminação contra tudo que diverge da heteronormatividade estão presentes no trabalho, uma vez que a norma reage a tudo aquilo que se apresente como ameaça à construção social da identidade sexual e de gênero. Dessa maneira a reação “homofóbica é tanto mais violenta quanto mais violenta for a incorporação da norma que estabelece os padrões sexuais de masculinidade e feminilidade fundamentados na heterosexualidade”. Sendo assim, teremos uma distribuição de postos de trabalho hierarquizados com relação aos salários, condições de acesso e permanência nesses postos (NARDI, 2007, 45).

Desvinculam-se as lógicas binárias que resultam no estabelecimento de hierarquias e subalternizações (MISKOLCI, 2019, p. 7). O lugar não identitário, desse modo, se define a partir de um “lugar epistêmico questionador” da homonormatividade eurocêntrica e neoliberal (MISKOLCI; PELÚCIO, 2012, p. 10),

que se tenta, constantemente, incluir em corpos dissidentes ao padrão socialmente aceito, isto é, o branco, o burguês, o heteronormativo.

Ressalta-se que as relações de opressão, discriminação e desigualdade possuem funcionalidade para a manutenção da sociabilidade hegemônica da sociedade capitalista em relação direta uma com as outras, ou seja, essas relações hierárquicas e desiguais exercem um papel importante para garantir a ordem e (re)produção do capital (BRITO, 2014, p. 184).

É evidente, nesse contexto, que a discriminação será, até mesmo, imperceptível para quem está sendo discriminado, como nos casos de processos de seleção para empregos baseados no desempenho do candidato em uma entrevista ou no isoladamente de trabalhador em determinado setor da empresa de forma a não ter contato com os demais colegas de trabalho (COSTA, 2007, p. 91).

Nesse sentido, a reprodução, nas organizações, de “uma cultura hostil à homossexualidade exige dos homossexuais a adoção de um conjunto de posturas e precauções voltadas à autopreservação pessoal e profissional” (IRIGARAY, 2017, p.5).

A interiorização do estigma é o que faz com que homossexuais possam experimentar “o sentimento de vergonha pelo que são, um sofrimento social e psíquico decorrente da perturbação identitária gerada pela humilhação de ser apontado como alguém diferente, inadequado e/ou imperfeito” (GOFFMAN, 1988, p. 17).

Assimilar que sua existência pertence a um estrato inferior da hierarquia sexual confere, ao olhar dos outros sobre o sujeito, uma primazia em relação ao olhar que tem de si mesmo para valorar e avaliar a própria vida (GAULEJAC, 2006, p. 67).

Considerando a importância do trabalho na vida da sociedade se entende que impossibilitar ou restringir o acesso desses sujeitos a esse mercado é uma questão bastante preocupante, visto que quando se impedem que as pessoas trabalhem em razão de sua “orientação sexual e/ou identidade de gênero estamos condenando-as a certa “morte social” que restringe e impossibilita o acesso aos seus direitos tornando-as oprimidas sociais de um sistema completamente excludente e desigual” (NARDI, 2007, p. 72).

É “o ato de produção e reprodução da vida humana realiza-se pelo trabalho. É a partir do trabalho em sua cotidianidade, que o homem se torna social, distinguindo-se de todas as formas não humanas” (ANTUNES, 2007, p. 123).

É por meio do trabalho que o homem se transforma, em uma constante troca de conhecimento e saberes atuando sobre a natureza, desenvolvendo suas potencialidades (desde então ainda ocultas) subordinando as forças da natureza ao seu próprio poder. Os objetos e as forças da natureza são transformados em meios, objetos de trabalhos, matérias-primas que auxiliarão na descoberta de novas potencialidades e ocasionarão diversas evoluções.

A ideia desse novo olhar sobre as normas de proteção do trabalho – seja do Direito do Trabalho existente, seja o do futuro, é no sentido de excluir o seu aspecto puramente monetário, humanizando-o e harmonizando-os. A cultura patrimonialista expõe o trabalhador a riscos e traz para o Direito do Trabalho a monetização do risco, em clara inversão de valores jurídicos, distanciando esse direito, cujo status é de direito fundamental, da dignidade humana. Diante desse cenário conturbado, defende-se que a repersonalização aproxima novamente o Direito do Trabalho de sua finalidade (CIRINO, 2017).

#### **4 ALTERNATIVAS À PROBLEMÁTICA: PAPEL DO ESTADO E ADOÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS COMO FORMA DE INSERÇÃO DIGNA DE HOMOSSEXUAIS**

O Estado tem o dever – como propulsor das ações sociais – na atuação da defesa daqueles que necessitam constantemente de sua proteção jurídica de modo a combater comportamentos que desrespeitem à alteridade, a ofensa aos valores da igualdade e da tolerância, especialmente quando as condutas desviantes instaurarem tratamentos discriminatórios fundados em visões excludentes.

A ausência de efetiva reação estatal às injustas agressões praticadas contra grupos sociais vulneráveis e a recusa do Poder Público a enfrentar e superar as barreiras que inviabilizam a busca da felicidade por parte de homossexuais e transgêneros vítimas de inaceitável tratamento discriminatório, traduzem omissão que frustra a autoridade do Direito, que desprestigia o interesse público, que gera o descrédito das instituições e que compromete o princípio da igualdade.

É necessário se repensar a justiça social para além dos contornos estritamente econômicos, de forma a incluir conteúdos relativos à identidade das pessoas. A concretização da “justiça social não deve limitar-se a implementar políticas de redistribuição da riqueza, mas deve também envolver políticas de reconhecimento das minorias” (FRASER, 2010, p. 28).

O parâmetro geral de combate à discriminação reflete-se, na mesma medida, num conjunto articulado, com vocação igualmente expansionista, de normas constitucionais voltadas ao mundo do trabalho, em especial para as relações de emprego.

De qualquer forma, tanto as políticas da redistribuição da riqueza como as de reconhecimento das diferentes identidades devem ser implementadas de forma coordenada, evitando-se sua dissociação ou polarização, “Alguns proponentes da redistribuição rejeitam completamente a política de reconhecimento, considerando as demandas pelo reconhecimento da diferença como uma ‘falsa consciência’, um obstáculo à busca da justiça social.” (FRASER, 2010, p. 168).

A complexidade da implantação de uma justiça social bidimensional amplia-se quando se observa que, “no plano político, a redistribuição tem sido associada a reivindicações socioeconômicas, enquanto o reconhecimento tem sido vinculado a demandas de identidade de gênero, étnica, racial ou de nacionalidade” (FRASER, 1997, p. 17).

Desse modo, Nancy Fraser identifica quatro diferenças entre os paradigmas populares das políticas de redistribuição e de reconhecimento:

- a) concepções diferentes de injustiça: o paradigma da redistribuição centra-se em injustiças de caráter socioeconômico (exploração, marginalização e privação econômicas), enquanto o paradigma do reconhecimento tem seu cerne nas injustiças culturais, enraizadas em padrões sociais de representação (dominação cultural), interpretação (não reconhecimento, invisibilidade) e comunicação (representações culturais públicas estereotipadas); b) diferentes soluções para a injustiça: para o paradigma da redistribuição, a solução da injustiça é a redistribuição da riqueza (reorganização da divisão do trabalho e reestruturação da propriedade), enquanto, para o paradigma do reconhecimento, a solução conseguir-se-ia com a mudança cultural e simbólica da sociedade (reavaliação ascendente das identidades não respeitadas e valorização positiva das diferenças). Nessa visão, são incluídas as interseções das diferenças econômicas, étnicas, raciais e de gênero, as quais potencializam a exclusão; c) concepções diferentes das coletividades que sofrem as injustiças: para o paradigma da redistribuição, os sujeitos da injustiça são similares aos dos paradigmas de classe propostos por Marx (trabalhadores explorados), podendo, entretanto, abranger os grupos racializados (racialized) de imigrantes ou minorias étnicas. As mulheres também podem ser incluídas nessa perspectiva, em vista da situação de desvantagem na qual se encontram devido à discriminação de gênero. Diferentemente, para o paradigma do reconhecimento, os sujeitos da injustiça se parecem mais com os grupos sociais propostos por Weber, isto é, grupos de pessoas com status mais baixo, por gozarem de menor respeito, estima e prestígio na sociedade, a exemplo dos homossexuais, que sofrem de estigmas institucionalizados. d) ideias diferentes em relação aos dois grupos: para o paradigma da redistribuição, as diferenças são injustas, devendo, portanto, serem abolidas. Para o paradigma do reconhecimento, nem todas as diferenças são injustas. As diferenças identitárias que não derivam em hierarquizações e exclusões devem ser mantidas e valorizadas positivamente, enquanto as diferenças que discriminam devem ser desconstruídas e combatidas (FRASER, 2010, p. 169-171).

Para que seja possível a superação dessa situação de discriminação, se propõe a adoção de políticas de reconhecimento, pois, no caso das injustiças econômicas enfrentadas pelos homossexuais, o remédio é o reconhecimento e não a redistribuição, conforme se verá:

Para ser exata, gays e lésbicas também sofrem sérias injustiças econômicas. Eles podem ser sumariamente despedidos do emprego e têm negados os benefícios sociais baseados nos vínculos familiares. Mas longe de estarem pautadas diretamente na estrutura econômica, elas derivam, ao invés, de um padrão de valor cultural injusto. O remédio para a injustiça, consequentemente, é o reconhecimento, e não a redistribuição. A superação da homofobia e do heterossexismo requer uma

modificação na ordem do status sexual, desinstitucionalizando os padrões heteronormativos de valor, substituindo-os por padrões que expressem igual respeito para com gays e lésbicas (FRASER, 2010, p. 173).

A preocupação com políticas de inclusão e de gestão da diversidade no contexto organizacional se torna evidente na contemporaneidade. A Administração Pública é responsável pela gestão dos recursos públicos, seja através de prestação de serviços, seja por sua organização interna, ou ainda pela intervenção no campo privado.

O fato irrecusável, no tema ora em exame, é um só: os atos de preconceito ou de discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de gênero não podem ser tolerados. Ao contrário, devem ser reprimidos e neutralizados, superando os desafios impostos pela necessidade de mudança de paradigmas, em ordem a viabilizar, como política de Estado, a instauração e a consolidação de uma ordem jurídica genuinamente inclusiva.

Faz-se necessária, portanto, a construção de narrativas que estejam em sintonia com as práticas organizacionais. Comunicar a diversidade e trazer mais representatividade para as campanhas de comunicação é um avanço bem-vindo. Entretanto, vive-se em uma sociedade com públicos cada vez mais atentos e vigilantes. Incoerências entre o discurso e as práticas são imperdoáveis e podem trazer sérios problemas de reputação às marcas e organizações.

Dito isto, propõe-se a adoção de “políticas públicas de reconhecimento como forma de extinguir não apenas a discriminação identitária, mas também as injustiças econômicas sofridas pelos homossexuais”, garantindo-se, desse modo, o respeito à dignidade de todo ser humano no Estado Democrático de Direito brasileiro (FRASER, 2010).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Lo exposto, percebe-se que o trabalho confere sentido positivo à vida dos trab

Pelo exposto, percebe-se que o trabalho confere sentido positivo à vida dos trabalhadores homossexuais. Sob a perspectiva dos modelos produtivos advindos do neoliberalismo, ressalta-se o toyotismo, o trabalho – em geral, se encontra sob pressões capazes de desconfigurá-lo enquanto espaço de promoção da dignidade humana e da construção da identidade do trabalhador.

Verifica-se que o processo de combate às várias formas de discriminação no ambiente de trabalho é um papel que não compete, tão somente, às organizações públicas combatê-las, mas exige diversas iniciativas das instituições empregatícias. O papel da instituição no viés da discriminação é bastante importante, posto que sem uma conexão direta que responsabilize essas instituições se tornam muito difícil o processo de enfrentamento do preconceito e o estigma.

As instituições empresariais possuem o papel de inibir tipo de rejeição ou preconceito seja no recrutamento, no acesso a treinamentos, na remuneração ou, até mesmo, no processo de promoção. As oportunidades devem ser oferecidas de forma igualitária independentemente das especificidades dos sujeitos. Assim, reconhecer a homofobia como uma expressão da questão social é um passo indispensável para se criar e articular políticas de enfrentamento ao preconceito e à discriminação no mercado de trabalho.

Do conjunto desses direitos, concluiu-se que o trabalho digno não se coaduna com práticas discriminatórias e excludentes, capazes de acentuar o sofrimento que lhe é ínsito. A homofobia e o heterossexismo no contexto das relações de emprego são, por conseguinte, antíteses da concepção de trabalho digno corroborado e previsto pela Constituição Federal de 1988.

Diante desse quadro, o Direito do Trabalho não é capaz de extirpar uma cultura de discriminação a que estão expostos os trabalhadores homossexuais. Entretanto, deve fornecer mecanismos de reparação e instituir sanções a essas práticas, se tornando um instrumento para ressignificar as formas de preconceito vivenciadas.

## REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 12. ed. São Paulo: Cortez, 2007.
- BARZOTTO, Luciane Cardoso. Direitos humanos e trabalhadores. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.
- BAUMAN, Zygmunt. O mal-estar da pós-modernidade. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 1998.
- BLAINE, B. The Psychology of diversity. Mountain View, CA: Mayfield, 2000.
- BOWEN, F. BLACKMON, K. Spirals of silence: The dynamic effects of diversity on organizational voice. *Journal of Management Studies*, v. 40, n. 6, p. 1393-1417, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00385>. Acesso em: 17 mar. 2019.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 24 fev. 2019.
- BRITO, Helena Godoy. O acesso e garantia de direitos da população transgênero à política de assistência social. 2014. Monografia (Graduação em Serviço Social) - Universidade de Brasília, Distrito Federal, 2014.
- BUTLER, Judith. Problemas de gênero: feminismo e subversão de identidade (1990). Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2013.
- CASTELLS, Manuel. O poder da identidade. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- CORTINA, L.M.; WASTI, S.A. Profiles in coping: responses to sexual harassment across persons, organizations, and cultures. *Journal of Applied Psychology*, Bethesda, v. 90, nº 1, p. 182-192, jan. 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.182>. Acesso em: 19 mar. 2019.
- CARRIERI, A. P., SOUZA, E. M., & AGUIAR, A. R. C. Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. *Revista de Administração Contemporânea*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 78-95, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v18n1/a06v18n1.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2019.
- CHUNG, Y. B. Work discrimination and coping strategies: Conceptual frameworks for counseling lesbian, gay, and bisexual clients. *The Career Development Quarterly*, v. 50, n. 1, p. 33-44, 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00887.x>. Acesso em: 19 mar. 2019.
- COCHRAN, S. Emerging issues in research on lesbians' and gay men's mental health: Does sexual orientation really matter?. *American Psychologist*, v. 56, n. 11, p. 931-947, 2001. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.56.11.931>. Acesso em: 19 mar. 2019.
- COX, T. Cultural diversity in organizations: theory, research and practice. São Francisco: Berrett- Koehler Publishers, 1994.
- CUNHA JÚNIOR, Dirley da. Controle Judicial das Omissões do poder Público. São Paulo: Saraiva, 2004.
- DiPLACIDO, J. Minority stress among lesbians, gay men, and bisexuals: A consequence of heterosexism, homophobia, and stigmatization. In: HEREK, G. M. (Ed.). *Stigma and sexual orientation: Understanding prejudice against lesbians, gay men, and bisexuals*. Thousand Oaks: Sage Publications, 1998, p. 138-159.
- DEJOURS, Cristophe. A banalização da injustiça social. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007.
- DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2006.
- DELGADO, Gabriela Neves. Direitos Humanos dos Trabalhadores: Perspectiva de Análise a partir dos Princípios Internacionais do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário. *Revista do TST*, Brasília, v. 77, n. 3, p. 59-76, jul./set. 2011. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/26897/2011\\_rev\\_tst\\_v077\\_n003.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/26897/2011_rev_tst_v077_n003.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 17 mar. 2019.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- EAGLETON, Terry. A idéia de cultura. São Paulo: Editora UNESP, 2003.
- ECCEL, Cláudia Sirangelo; ALCADIPANI, Rafael. (Re)descobrindo as masculinidades. In: FREITAS, Maria Ester; DANTAS, Marcelo. (Org.). Diversidade sexual e trabalho. São Paulo: Cengage Learning, 2012, p. 60-64.

- FARAH, Marta Ferreira Santos. Gênero e Políticas Públicas. *Revista Estudos Feministas*. Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 47-71, jan./abr. 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2004000100004>. Acesso em: 19 mar. 2019.
- FERREIRA, R. C.; SIQUEIRA, M. V. S. **O gay no ambiente de trabalho:** análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade de Brasília, Distrito Federal, 2007.
- FERNANDES, Mateus Beghini. **Eficácia privada dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas no Brasil.** 2008. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.
- FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Direitos Humanos dos Trabalhadores.** São Paulo: LTr, 2018.
- GARCIA, Agnaldo; SOUZA, Eloisio Moulin de. Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 44, n. 6, p. 1353-1377, nov./dez. 2010. Disponível em: [www.scielo.br/pdf/rap/v44n6/a05v44n6.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rap/v44n6/a05v44n6.pdf). Acesso em: 13 mar. 2019.
- FRASER, Nancy. Redistribuição, reconhecimento e participação: por uma concepção integrada da Justiça. In: SARMENTO, Daniel; IKAWA, Daniela; PIOVESAN, Flávia. **Igualdade, diferença e direitos humanos.** 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2010, p. 167-190.
- GAULEJAC, Vincent. Identité. In: BARUS-MICHEL, J.; ENRIQUEZ, E.; LÉVY, A (Coord.). **Vocabulaire de psychosociologie: références et positions.** Paris: Érès, 2002, p. 177.
- GOMES, Ana Virgínia Moreira. A declaração da OIT de 1998: história, mudanças e desafios. In: GOMES, Ana Virgínia Moreira; FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues (Org.). **A Declaração de 1998 da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.** São Paulo: LTr, 2014, p. 19-38.
- GREENHAUS, Jeffrey H.; PARASURAMAN, Saroj; WORMLEY, Wayne M. Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *The Academy of Management Journal*, New York, v. 33, n. 1, p. 64-86, mar. 1990. Disponível em: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/256352>. Acesso em: 19 mar. 2019.
- GRISCI, Carmem Ligia Iochins; BESSI, Vânia Gisele. Modos de trabalhar e de ser na reestruturação bancária. *Sociologias*, Porto Alegre, v. 6, n. 12, jul./dez. 2004. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1517-45222004000200007>. Acesso em: 23 fev. 2019.
- GUGEL, Maria Aparecida. Discriminação do Homossexual nas Relações de Trabalho. In: **Seminário Internacional sobre todas as formas de discriminação no Trabalho**, Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho. Disponível em: [www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub23.html](http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub23.html). Acesso em: 14 mar. 2019.
- GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil.** Curitiba: Juruá, 2012.
- GREENHAUS, J.H.; PARASURAMAN, S.; WORMLEY, W.M. Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy Of Management Journal*, v. 33, p. 64-86, 1990. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/256352>. Acesso em: 19 mar. 2019.
- GAULEJAC, Vincent. **As origens da vergonha.** São Paulo: Via Lettera, 2006.
- GOFFMAN, Erving. **Estigma:** notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1988.
- HEBL, M. R.; GRIFFITH, K. H. The disclosure dilemma for gay men and lesbians: “coming out” at work. *Journal of Applied Psychology*, Bethesda, v. 87, n. 6, dez. 2002. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2003-01068-018>. Acesso em: 19 mar. 2019.
- HEREK, G.M. Stigma, prejudice, and violence against lesbians and gay men. In: GONSIOREK, J.C.; WEINRICH, J.D. **Homosexuality:** research implications for public policy. Newbury Park, California: Sage, 1991, p. 60-80. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.4135/9781483325422.n5>. Acesso em: 23 fev. 2019.
- HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento:** a gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo: Ed. 34, 2003.
- IRIGARAY, H. Prejudice against lesbians, gays, and bisexual employees and its impacts on their health and well being. In: INTERNATIONAL CONGRESS OF APPLIED PSYCHOLOGY, 26., 2006, Athens. *Anais [...]*. Greece: Hellenic Psychological Society, 2006. CD-ROM.

- IRIGARAY, H.A.R; SARAIVA, Luiz Alex Silva. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 49, n.3, p. 337 – 348, jul./set. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v49n3/v49n3a08.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2019.
- IHERING, Rudolf Von. *A luta pelo Direito*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.
- IRIGARAY, Hélio Arthur. Estratégias de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO (EnANPAD), 31., 2007, Rio de Janeiro. *Anais [...]*. Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.
- LOPES, Denilson. *O homem que amava rapazes e outros ensaios*. Rio de Janeiro: Aeroplano, 2004.
- LOPES, Ana Maria D'ávila; MAIA, Renato Espíndola Freire. Políticas públicas de reconhecimento para a defesa dos direitos humanos dos homossexuais. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, v. 49, n. 194, abr./jun. 2012. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/496579/000952686.pdf?sequence=1>. Acesso em: 22 abr. 2019.
- MEDEIROS, M. O trabalhador homossexual, o direito à identidade sexual e a não discriminação no trabalho. In: POCAHY, Fernando. (Org.). *Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea*. Porto Alegre: Nuances, 2007.
- MEYER, I. H. Minority stress and mental health in gay men. *Journal of Health Sciences and Social Behavior*, Bethesda, v. 36, n. 1, p. 38-56, 1995. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Ilan\\_Meyer/publication/15461517\\_Minority\\_Stress\\_and\\_Mental\\_Health\\_in\\_Gay\\_Men/links/0deec53ad819484a10000000/Minority-Stress-and-Mental-Health-in-Gay-Men.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ilan_Meyer/publication/15461517_Minority_Stress_and_Mental_Health_in_Gay_Men/links/0deec53ad819484a10000000/Minority-Stress-and-Mental-Health-in-Gay-Men.pdf). Acesso em: 19 mar. 2019.
- MINAS GERAIS. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. *Políticas Públicas*. Disponível em: [https://politicaspublicas.almg.gov.br/temas/lgbt/entenda/informacoes\\_gerais.html?tagNivel1=11465&tagAtual=11465](https://politicaspublicas.almg.gov.br/temas/lgbt/entenda/informacoes_gerais.html?tagNivel1=11465&tagAtual=11465). Acesso em: 15 abr. 2019.
- MISKOLCI, Richard. *A Teoria Queer e a Sociologia: o desafio de uma analítica da normalização*. Sociologias, Porto Alegre, ano 11, nº 21, jan./jun. 2009, p. 150-182
- MISKOLCI, Richard; PELÚCIO, Larissa. *Discursos fora da ordem*. Sexualidades, saberes e direitos. São Paulo, Annablume, 2012.
- NARDI, H. C. Nas tramas do humano: a sexualidade interdita o trabalho. In: POCAHY, F. (Org.). *Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea*. Porto Alegre: Nuances, 2007.
- NEVES, Marcelo. *A constitucionalização simbólica*. São Paulo: Martins Fontes, 2007.
- NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. *Fundamentos de Direito Internacional Social: Sujeito Trabalhador, Precariedade e Proteção às Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2016.
- NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. *A condição jurídica do trabalhador imigrante no direito brasileiro*. São Paulo: LTr, 2011.
- PINTO, Márcio Morena. *Introdução ao direito internacional do trabalho*. São Paulo: LTr, 2014.
- RIOS, Roger Raupp. Direitos fundamentais e orientação sexual: o direito brasileiro e a homossexualidade. *Revista CEJ*, Brasília, v. 2, n. 6, set./dez. 2006.
- ROSENFIELD, Michel. *A identidade do sujeito constitucional*. Tradução Menelick de Carvalho Netto. Belo Horizonte: Mandamentos: 2003.
- RABELO, Adriana Marques. *Diversidade sexual nas organizações: vivências e percepções dos trabalhadores homossexuais*. 2016. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: [www.biblioteca.pucminas.br/teses/Administracao\\_RabeloAM\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Administracao_RabeloAM_1.pdf). Acesso em: 14 mar. 2019.
- SINGH, B. R. R. R.; CORNWELL, J. M. Making the invisible visible: fear and disclosure of sexual orientation at work. *Journal of Applied Psychology*, v. 92, n. 4, p. 1103- 1118, 2007. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2007-09571-016>. Acesso em: 19 mar. 2019.

- SIQUEIRA, M.; FERREIRA, R.; ZAULI-FELLOWS, A. Gays no ambiente de trabalho: uma agenda de pesquisa. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 30., 2006. *Anais* [...], Salvador: ANPAD, 2006. CD-ROM.
- SANTOS, Rodrigo Leonardo de Melo. *A discriminação de homens gays na dinâmica das relações de emprego: reflexões sob a perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno*. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2016.
- SANTOS, Dartagnan Ferrer dos Santos. Igualdade, diferença e identidade: três pilares da alteridade nas relações de trabalho de um mundo pluralista. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso (Coord.). *Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.
- SILVA JÚNIOR, Arnaldo. *A legislação aparente na construção de uma constitucionalização simbólica*. Disponível em: <http://www.ribeirosilva.com.br/content/pdf/1410201171346.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2019.
- SOARES, Flaviana Rampazzo. *Interlocuções entre Direitos Humanos e Direito do Trabalho e a necessária proteção à dignidade da pessoa do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2018.
- STAFFEN, Márcio Ricardo; SANTOS, Rafael Padilha dos. O fundamento cultural da dignidade da pessoa humana e sua convergência para o paradigma da sustentabilidade. *Veredas do Direito*, Belo Horizonte, v. 13, n. 26, p. 263-288, maio/ago. 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.18623/rvd.v13i26.814>. Acesso em: 21 mar. 2019.
- SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1996. v. 2.
- TRIANDIS, H.C.; KUROWSKI, L.L.; GELFAND, M.J. Work place diversity. In: TRIANDIS, H.C.; DUNNETTE, M.D.; Hough, L.M (Org.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1994.
- TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. *A Proteção internacional dos direitos humanos e o Brasil (1948 – 1997)*: as primeiras cinco décadas. 2. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 2000.
- THOMPSON, V.; NOEL, J. e CAMPBELL, J. Stigmatization, Discrimination, and Mental Health The Impact of Multiple Identity Status. *American Journal of Orthopsychiatry*, v. 74, n. 4, p. 529-544, 2004. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0002-9432.74.4.529>. Acesso em: 19 mar. 2019.
- VENTURA, Alichelly Carina Macedo; POZZETTI, Valmir César. O direito de ser eu mesmo: os direitos dos homossexuais no ordenamento jurídico nacional e internacional. In: SILVEIRA, Vladimir Oliveira da; DIAS, Jefferson Aparecido; LOPES, Ana Maria D'Ávila. (Org.). *Direito internacional dos direitos humanos*. Paraíba: Congresso Nacional do CONPEDI, 2014, p. 312-331. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=648d1c9a9c61b78d>. Acesso em: 13mar. 2019.
- ZANATTA, Elaine Marques. *Documento e Identidade: O Movimento Homossexual no Brasil na década de 80*. Cadernos AEL, Campinas, n. 5/6, 1997. Disponível em: <https://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/ael/article/view/2458>. Acesso em: 13 mar. 2019.

## NOTAS

[3] Política pública é o resultado de atividades políticas e de gestão pública na alocação de recursos e na provisão de bens e serviços públicos. Política pública pode ser entendida como um sistema de decisões públicas que visa manter ou modificar a realidade por meio da definição de objetivos e estratégias de atuação e de alocação dos recursos necessários para se atingir os objetivos estabelecidos. “O combate à discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais e transexuais — LGBT — e a defesa de seus direitos devem ser compreendidos não sob o equivocado prisma da criação de novos direitos, mas sim sob a correta ótica da aplicação dos direitos humanos a todos, indiscriminadamente. Trata-se da aceitação dos princípios fundamentais sobre os quais todos os direitos humanos estão assentados: a igualdade de valores e a igualdade de dignidade de todos os seres humanos.” (ALMG, 2017, on-line).

- [4] É sabido que a dignidade se baseia na premissa do “igual valor de toda pessoa humana para postular a ampliação de direitos e a inclusão paritária de grupos marginalizados, expandindo o horizonte de propriedades que definem e resguardam o agente moralmente imputável” (HONNETH, 2003, p. 188-189).
- [5] Segundo Dejours, “Se as relações sociais de trabalho são principalmente relações de dominação, o trabalho, no entanto, pode permitir uma subversão dessa dominação por intermédio da psicodinâmica do reconhecimento: reconhecimento, pelo outro, da contribuição do sujeito para a administração da defasagem entre a organização prescrita e a organização real do trabalho (...). Esse reconhecimento da contribuição do sujeito à sociedade e à sua evolução por intermédio do trabalho possibilita a reapropriação. Quando a dinâmica do reconhecimento funciona, o sujeito se beneficia de uma retribuição simbólica que pode inscrever-se no âmbito da realização do ego, no campo social” (DEJOURS, 2007, p. 99).
- [6] Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transsexuais, Queer e Interssexuais.
- [7] Segundo definição da OIT, Trabalho Decente é um “trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”
- [8] Estresse das minorias (tradução).

## INFORMAÇÃO ADICIONAL

*COMO CITAR ESTE ARTIGO:* RIBEIRO, Breno Lucas Carvalho; REIS, Ítalo Moreira. Trabalhadores homossexuais, sustentabilidade e democracia: diálogos para a efetivação de políticas públicas no combate à discriminação nos ambientes laborais. Revista de Direito da Faculdade Guanambi, Guanambi, v. 6, n. 01, e251, jan./jun. 2019. doi: <https://doi.org/10.29293/rdfg.v6i01.250>. Disponível em: <http://revistas.faculdadeguanambi.edu.br/index.php/Revistadedireito/article/view/250>

## LIGAÇÃO ALTERNATIVA

<http://revistas.faculdadeguanambi.edu.br/index.php/Revistadedireito/article/view/250> (html)