

**XXVIII CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI BELÉM – PA**

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO

RENATO DURO DIAS

SILVANA BELINE TAVARES

SANDRA SUELY MOREIRA LURINE GUIMARÃES

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

G326

Gênero, sexualidades e direito [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/CESUPA

Coordenadores: Renato Duro Dias; Silvana Beline Tavares; Sandra Suely Moreira Lurine Guimarães – Florianópolis: CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-860-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, Desenvolvimento e Políticas Públicas: Amazônia do Século XXI

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Congressos Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Congresso Nacional do CONPEDI (28: 2019 :Belém, Brasil).

CDU: 34



XXVIII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BELÉM – PA

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO

Apresentação

Na contemporaneidade, o modelo de desenvolvimento e as múltiplas formas de opressão tem vitimado um conjunto de vidas, especialmente mulheres e população LGBTQI+. Cabe ao direito e ao campo do conhecimento jurídico interdisciplinar refletir sobre o seu papel, seja como agente de reprodução destas violências ou como espaço de construção de uma nova lógica de justiça social e de respeito aos direitos humanos.

Neste sentido, o Grupo de Trabalho (GT) Gênero, Sexualidades e Direito surge como um potente espaço de interlocução e de diálogo para a academia, as práticas extensionistas e de ensino, a fim de (re)pensar a produção de um conhecimento centrado no respeito às variadas categorias e diferenças que correspondem nossas existências.

As temáticas apresentadas ao longo destes últimos três (03) anos, desde que o GT foi criado, são diversificadas. No encontro em Belém do Pará não foi diferente. Pela listagem que se vê abaixo, percebe-se estudos sobre: teorias de gênero; violência de gênero e feminismos; direitos humanos e população LGBTQI+; pessoas e corpos Trans e suas vulnerabilidades; direitos sexuais e reprodutivos; decolonialidades, gênero e raça; violência obstétrica, parto e gravidez, dentre tantos outros.

Esperamos que a leitura destas excelentes investigações possam reverberar em vários locais de discussão e que, a partir deles, possamos ampliar e tecer novas redes de resistência epistemológica.

Trabalhos apresentados e respectivas(os) autoras(es):

A DIMENSÃO PÚBLICA DA VIOLÊNCIA DE GÊNERO E O DOMÍNIO (BIO) POLÍTICO DO CORPO FEMININO: MUITO MAIS DO QUE “BRIGA DE MARIDO E MULHER” de Joice Graciele Nielsson e Maiquel Ângelo Dezordi Wermuth

A EPISIOTOMIA E OS DIREITOS DE REPRODUÇÃO DA MULHER de Carolina Orbage de Britto Taquary

A INFLUÊNCIA DO NEOCONSERVADORISMO NOS ESTUDOS DE GÊNERO NO BRASIL de Paulo Roberto de Souza Junior

A POSSIBILIDADE DE ALTERAÇÃO DO PRENOME PARA TRANSEXUAIS E TRANSGÊNEROS.de Marina Maria Bandeira De Oliveira e Juliana Kryssia Lopes Maia

A VÍTIMA É SUJEITO DE DIREITOS NO PROCESSO CRIMINAL? De Sandra Suely Moreira Lurine Guimarães e Saada Zouhair Daou

AUTONOMIA PRIVADA E COLONIALIDADE DE GÊNERO de Natalia de Souza Lisboa e Iara Antunes de Souza

CLÁUSULA ANTIGRAVIDEZ NOS CONTRATOS DE TRABALHO DESPORTIVOS de Regis Fernando Freitas da Silva e Paula Pinhal de Carlos

DISCURSO DE ÓDIO NAS MÍDIAS SOCIAIS E A AFRONTA A SUJEITO TRANSGÊNERO: UMA ANÁLISE DE CASO deJúlia Monfardini Menuci

DO PODER DISCIPLINAR AO BIOPODER: MEDICALIZAÇÃO DO PARTO A PARTIR DA INCIDÊNCIA DE CESARIANAS de Maiane Cibele de Mesquita Serra e Glauca Fernanda Oliveira Martins Batalha

ÉTICA E MORAL DA SEXUALIDADE HUMANA NO DIREITO: UM BREVE DISCURSO de Luiz Geraldo do Carmo Gomes

FERRAMENTAS AUXILIARES UTILIZADAS PELAS VARAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA CONTRA A MULHER DE BELÉM/PA PARA GARANTIR O CUMPRIMENTO DE MEDIDAS PROTETIVAS DE URGÊNCIA de Luana Miranda Hage Lins Leal Viegas e Jorge Luiz Oliveira dos Santos

IDENTIDADE E DIFERENÇA SOB A PERSPECTIVA DOS CORPOS TRANS: POSSIBILIDADES PARA UMA SOCIEDADE PLURAL de Noli Bernardo Hahn e Lucimary Leiria Fraga

INSTITUCIONALIZAÇÃO DA HOMOFOBIA NO BRASIL: PROIBIÇÃO DE GAYS DOAREM DE SANGUE, A (IN) CONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 64, INCISO IV DA PORTARIA 158/2016 E RESOLUÇÃO 34 DA ANVISA de Fabrício Veiga Costa

O DIREITO COMO UM INSTRUMENTO AO RECONHECIMENTO:
TRANSEXUALIDADE NA ERA DAS IDENTIDADES Flávia Haydeé Almeida Lopes e
Lucas Morgado dos Santos

O DISCURSO MANIQUEÍSTA DO USO DA COR AZUL PARA O MENINOS E ROSA
PARA MENINAS QUE CONTRIBUI PARA A PERPETUAÇÃO DA VIOLÊNCIA
SEXUAL INFANTO JUVENIL NO BRASIL de Léa Carta da Silva

O LGBT E A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: A ORIGEM DA
PROTEÇÃO INTERNACIONAL E O DESDOBRAMENTO NO ORDENAMENTO
INTERNO SOB O VIÉS DISCRIMINATÓRIO de Jurandir Pereira da Silva Filho

O RECONHECIMENTO DO TERCEIRO GÊNERO: UMA RELEITURA DO PRINCÍPIO
DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO CLÁUSULA GERAL DO DIREITO
DA PERSONALIDADE de Valéria Silva Galdino Cardin e Jamille Bernardes da Silveira dos
Santos

PODER, SEXUALIDADE E MASCULINIDADE: VIOLAÇÕES AO DIREITO À VISITA
ÍNTIMA DOS ADOLESCENTES PRIVADOS DE LIBERDADE NA FASE /RS de Jair
Silveira Cordeiro e Quérila Sosin

PODER, VERDADE E DOMINAÇÃO: UMA ANÁLISE DO DISCURSO PAUTADO EM
CATEGORIAS SEXUAIS, SOB A LUZ DE PIERRE BOURDIEU E MICHEL
FOUCAULT de Thiago Augusto Galeão de Azevedo

RACISMO E SEXISMO: UMA LEITURA PÓS-COLONIAL DOS MARCADORES
SOCIAIS DA DIFERENÇA DE RAÇA E GÊNERO de Marjorie Evelyn Maranhão Silva

REDES SOCIAIS COMO UM NOVO LÓCUS DE FALA PARA O DISCURSO DE
EMPODERAMENTO FEMININO de Jessica Santos Malcher Gillet

TRANSFEMINICÍDIO NO BRASIL: VIDAS DESCARTÁVEIS de Paula Franciele da Silva
e Carmen Hein de Campos

VIOLÊNCIA OBSTÉTRICA: COMENTÁRIOS SOBRE O POSICIONAMENTO OFICIAL
DO MINISTÉRIO DA SAÚDE A RESPEITO DO TERMO de Iris Rabelo Nunes e Roberto
da Freiria Estevão

VIOLÊNCIA SEXUAL CONTRA MULHERES COMO VIOLÊNCIA DE GÊNERO NA
JURISPRUDÊNCIA DA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS de
Victória Medeiros de Rezende e Andreza do Socorro Pantoja de Oliveira Smith

Coordenadores(as):

Prof. Dr. Renato Duro Dias – FURG

Profa. Dra. Sandra Suely Moreira Lurine Guimarães - FACI / WYDEN

Profa. Dra. Silvana Beline Tavares - UFG

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

O LGBT E A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: A ORIGEM DA PROTEÇÃO INTERNACIONAL E O DESDOBRAMENTO NO ORDENAMENTO INTERNO SOB O VIÉS DISCRIMINATÓRIO.

LGBT AND INSERTION IN THE LABOR MARKET: THE ORIGIN OF INTERNATIONAL PROTECTION AND THE UNFOLDING OF DOMESTIC ORDER UNDER THE DISCRIMINATORY BIAS.

Jurandir Pereira da Silva Filho ¹

Resumo

O presente artigo versa sobre a inclusão do LBGBT na inserção do mercado de trabalho, trazendo a tratativa de um histórico discriminatório com recorte principal no Ocidente. Sua principal matriz é a Convenção nº 111 e seu principal contraponto estão na discriminação interpessoal, desigualdade estrutural e o princípio da igualdade. Ao final, os dados empíricos trazem que corroboram com toda teoria descrita.

Palavras-chave: Lgbt, Direito do trabalho, Convenção nº 111

Abstract/Resumen/Résumé

This article deals with the inclusion of the LBGBT in the insertion of the labor market, bringing the discussion of a discriminatory history with a main cut in the West. Its main matrix is Convention No. 111 and its main counterpoint is on interpersonal discrimination, structural inequality and the principle of equality. In the end, the empirical data show that they corroborate with all theory described.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Lgbt, Labor law, Convention number 111

¹ Mestrando do Centro Universitário do Distrito Federal - UDF

1.0 A HOMOSSEXUALIDADE NO OCIDENTE

Caro leitor, esse artigo tem como ponto de partida e recorte a narrativa ocidental, trazendo uma força da minoria sexual: a lésbica, o gay, o bissexual ou o transgênero (gay), formando assim a sigla LGBT. Apesar do bissexual não ser propriamente homossexual, o mesmo sofre os mesmos preconceitos quando resolve revelar a sua orientação sexual, o artigo também trará apenas a etimologia homossexual para resumir todos que compõe essa sigla.

Para iniciarmos, trago um explanação básica do historiador Willian Naphy na sua principal obra *Born to be Gay: História da Homossexualidade*, destacando com maestria às sociedades do Ocidente sobre uma visão dual da homossexualidade na questão de identidade, afirmando que o existe o essencialismo e o construtivismo, sendo que o “essencialismo ocidental basicamente traz três categorias: Homossexuais, bissexuais e heterossexuais, encarando como uma identidade verdadeira e inerentes aos indivíduos e à condição humana”¹.

Já quando o autor parte para o construtivismo, sustenta que tais categorias do essencialismo são apenas impostas pela cultura e sociedade, sustentando que para os assistencialistas ocidentais não existem verdades nesses rótulos, assim, é entendido que o homossexualismo por exemplo, deriva de um ser que vive numa sociedade que classifica o seu comportamento por gostar de pessoas do mesmo sexo contrapondo com o ponto de vista cultural, no qual diz que se esses rótulos não existiriam se não houvesse qualquer fronteira ou categorias inerentes, seriam todos um só, enxergados apenas como indivíduos que detém seus direitos civis e morais, deixando assim, o cunho íntimo sem estigmas por parte da sociedade.

O autor ainda cita essas duas categorizações nunca poderiam combinar de certa maneira, visto que não abarcaria valores intrínsecos como atividades sociais, culturais de determinados povos, como os construtivistas tenderiam a segmentar se tratando de uma versão mais atualizada de debates antepassados que versavam sobre *natureza vs. cultura* de modo que o círculo de debates teria como recorte o indivíduo numa esfera social de explicações e identificações como a origem para categorizar e de certo modo, achar uma explicação lógica de como um ser humano possui atração sexual por uma pessoa do

¹ NAPHY, William. *Born to be Gay: História da Homossexualidade*. Lisboa/Portugal. Edições 70, 2004. Pág.13

mesmo sexo. Em resumo, é dito que a primeira classificação “procura entender o que uma pessoa está a fazer, enquanto o segundo debate analisa o que a pessoa pensa que está a fazer”.²

Outra verdade que o autor discorre, é que especialmente os ocidentais procuram explicações globais, além dos sociais e culturais, os legais e os políticos, para explicar toda situação sexual de uma minoria, mas que no fim, demonstram pouco interesse em serem inclusivos porque a natureza *versus* cultura resultaria na maior parte do contexto respostas sociais e legais sem grandes respaldos apropriadas ao que desejam encontrar sob a ótica das atividades sexuais desviantes da heterossexualidade, sugerindo que a questão é bem complexa pois envolve genética (natureza), educação (cultural) e que jamais poderia ser a mistura das duas coisas “se existe uma predisposição genética para a atracção homossexual (e a maioria dos estudos recentes sobre seres humanos e animais parece indicar que sim), existem também provas mais do que suficientes para sugerir que essa predisposição não é avassaladora”³ pois há uma sugestão que a vida sexual é um aspecto contínuo, que do mesmo modo que geneticamente há seres humanos que nascem nesse aspecto sexual, a maioria não é assim e ainda diz que em alguns casos, há seres que nem sequer tem uma vida sexual por opção ou libido, tanto pelo sexo oposto quanto o mesmo sexo. Afastando assim anseios que a homossexualidade não é um distúrbio sendo passível de uma cura, sendo inaplicável respostas em níveis ‘natural vs. cultural’ segmentando nas esferas ‘essencialista vs. construtivista’.

2.0 ALINHAMENTO INTERNACIONAL SOBRE A DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO

Observando às dicotomias entre o Ocidente e o Oriente, havia uma necessidade urgente de um acordo prévio ao menos na legislação, de forma internacional, para que países que ainda discutiam ‘natural vs. cultural’ segmentando nas esferas ‘essencialista vs. construtivista’ buscasse uma legislação mínima para aplicar à aquele indivíduo que era discriminado na sua orientação sexual em ambientes laborais, com isso, em 1958 a Organização Mundial do Trabalho (OIT), braço da ONU, que naquele ano já lutava pela Justiça Social na cidade de Genebra, aprovou na 42ª Conferência Internacional do Trabalho, a Convenção nº 111, que versava sobre Discriminação em matéria de Emprego

² NAPHY, William. Obra citada. Pág. 14

³ NAPHY, William. Obra citada. Pág. 12

e Ocupação, vigorando dois anos depois nos mais de 150 países signatários da época entre os Ocidentais e Orientais em seus ordenamentos internos. Para fins de Brasil, o país teve sua primeira inserção pelo Decreto Legislativo n. 104, de 24.11.64 e sua vigência nacional após todos os tramites em 1966, a autora Rúbia Zanotelli de Alvarenga em sua obra ‘A declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1988 e as Convenções Fundamentais da OIT: *comentadas*’ faz um apanhado de toda Convenção ⁴, destacando que no seu primeiro artigo de plano o significado de discriminação para o meio trabalhista seria “Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, [...] que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamentos em matéria de emprego ou profissão;”⁵ e ainda discorre sobre igualdade de oportunidades ou de tratamentos nas atividades que versem sobre trabalho, bem como acesso à formação profissional, ao emprego e os diferentes meios de profissão, fazendo com que cada membro se comprometesse em seu ordenamento nacional mecanismos para que a discriminação fosse reduzida e até erradicada, como por exemplo, revogar ou modificar leis diversas daquelas que não promoviam a aceitação e que por ventura, geravam mais discriminação, a presente Convenção também estabelece que os agentes políticos deveriam assegurar sua aplicação, não só em leis, mas em atividades da sociedade que promovessem conscientização para essa mudança de pensamento e também deveriam fomentar apoio à aqueles que sofreram preconceito e buscam ajuda do Estado.

Essa Convenção de 14 artigos, no país foi dividida em diversos ordenamentos e nos mais diversos direitos, contudo, na parte trabalhista, o que engloba segundo a autora Yara Maria Pereira Gurgel na magnífica obra ‘Direitos humanos: *Princípio da Igualdade e não discriminação*’⁶ é que sua aplicação vai do direito público ao privado, sem discricionariedade, sendo acompanhado de perto nas fases: pré-contratuais, quando observamos requisitos para vaga de cargos ou mecanismos subjetivos suspeitos que abarcam tais preceitos preconceituosos, vai também na fase contratual, onde o trabalhador se vê obrigado a aceitar tais discriminações sob ameaça de dispensa e até após a cessação do contrato, pois muitas vezes a honra do trabalhador é colocada em ‘cheque’, sendo

⁴ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. A declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1988 e as Convenções Fundamentais da OIT: *comentadas*. São Paulo: LTR, 2018. Pág.171

⁵ALVARENGA, Rúbia Zanotelli.. Obra citada. Pág. 171

⁶ GURGEL, Yara Maria Pereira. *Direitos Humanos: Princípio da igualdade e não discriminação*. São Paulo: LTR, 2010. Pág. 114

distribuídas inverdades de cunho pessoal, de modo que se ligue diretamente ao seu trabalho. Com isso, a Convenção veio inicialmente para movimentar o ordenamento interno dos países ou até criar, para aqueles que não possuíam nenhum mecanismo legal para assegurar um trabalho justo, alcançando a justiça social.

3.0. CRÍTICA: DISCRIMINAÇÃO INTERPESSOAL, DESIGUALDADE ESTRUTAL E O PRINCÍPIO DA IGUALDADE, A CONVENÇÃO Nº 111 RESOLVEU TODOS OS PROBLEMAS?

Em tese, a Convenção veio para dar um alívio e um respaldo para aqueles que viviam à margem da constante discriminação, mas cabe ressaltar que não houve a erradicação, pois o aspecto cultural continuou, o autor Adilson José Moreira na obra *Cidadania Sexual: Estratégia para ações inclusivas*⁷, revela que a discriminação tomou um outro escopo, pois passou a atingir de maneira velada e distinta, principalmente de forma omissa, a chamada: discriminação interpessoal; onde não só atos materiais começaram a fazer parte de tais ataques, mas o caráter omissivo deles gerariam danos e dificuldades, como por exemplo, agentes que presenciam atos lesivos que ‘costumeiramente’ não ocasionaria provas, mas que por meios de testemunhos poderiam caracterizar um ato discriminatório passível de punição para o empregador. O autor considera que isso acontece quando o agente também nutre desprezo por pessoas do grupo ao qual a pessoa discriminada pertence, não só pelo medo de perder o seu emprego. É algo além da empatia, pois haveria diversos mecanismos de denúncias e proteção ao empregado denunciante.

O autor ainda é mais crítico e cíclico quando cita a desigualdade estrutural; pois além da discriminação interpessoal, às melhores oportunidades de emprego ainda sim estão nos grupos majoritários de certos seguimentos sociais, no qual concentram acessos a oportunidades, gerando assim monopólios aos melhores cargos no mercado de trabalho, para aqueles que desejam o primeiro emprego por exemplo, embora o mercado de trabalho não seja fechado para às minorias, é pelo preconceito que muitos deles não conseguem obter os mesmos benefícios das oportunidades presentes na sociedade⁸ tentam sair da marginalidade, mas que são ceceados pois o próprio funcionamento dessas instituições perpetuam opressão de grupos minoritários, operando desigualdades com

⁷ MOREIRA, José Moreira. *Cidadania Sexual: Estratégia para ações inclusivas*. Belo Horizonte. Arrares Editores, 2017. Pág. 233

⁸ MOREIRA, José Moreira. Obra citada. Pág. 171. Pág. 192

mecanismos de excludentes que vão de encontro independente de atores sociais com a possibilidade de conformar sentidos históricos como subalternos, o que impede também segundo o autor, que a ‘classe’ tenham força política para transformar a própria situação.

Esse status cultural-histórico acabou que também respingou no status-legal⁹ antes perfeitamente plausível pela Convenção nº 111 e inserido inclusive constitucionalmente, ganhando força com o princípio da igualdade, pois, quando demandado judicialmente uma equiparação salarial com um heterossexual, fere diretamente o princípio da igualdade, uma vez que esse princípio deveria preservar a ordem social, ou até mesmo um direito da personalidade, mas que no fim desagua em um possível consenso sobre a regulação social da sexualidade humana quando relatado nos autos que a discrepância vem por um possível preconceito, análogo a equiparação salarial homem-mulher, mas que nessa figura contribui de certa forma uma conotação positiva à homossexualidade, uma vez que uma repercussão nessa esfera por exemplo, é um preceito de avanços de direitos das minorias e uma resposta negativa a culturas que legitimam a subordinação e o preconceito (que continuou) na matriz laboral se tornando incompatíveis com a ordem social ocidental (como citado antes) e todas às suas diretrizes para explicar os tantos porquês, colocando *em cheque* ordenamentos sociais baseados na heteronormatividade novamente.

O olhar crítico do autor é uma visão da prática atual como é destacado em toda obra, quando diz que há omissão, o mesmo ainda cita outros direitos abarcados para afastar tais atos que esbarram muitas vezes em um judiciário inerte e por vezes que também faz parte de uma sociedade que também não deseja muitas mudanças quando é ampliar o rol de direitos e dar legados aos menos favorecidos da sociedade, seja ela a minoria com a igualdade dos gêneros, sexo, cor ou raça.

O mesmo concluir que esse movimento de mexer em grupos dominantes pode por vezes gerar um desconforto total no país, pois não só passaria pelos meios legais ou judiciais, mas sim em grandes matrizes que são detentoras do poder nacional e que movimentam a economia nacional, é algo além do binômio cultura-sociedade, é um questionamento social, algo sólido sendo liquidado, ou melhor, diluído como citado, “diluição desses sentidos sociais implica o questionamento da identidade e do lugar social dos grupos dominantes, um dos motivos pelos quais os defensores da política da virtude

⁹ MOREIRA, José Moreira. Obra citada. Pág. 191-194

moral afirmam que a igualdade de direitos de minorias sexuais é uma ameaça a toda sociedade”¹⁰.

3.1 DIREITO DA PERSONALIDADE e a FASE PRÉ-CONTRATUAL

Voltando a esfera trabalhista, coaduna que às relações trabalhistas começam por vezes na esfera pré-contratual, justamente pelo fato do contratante já ali fazer um juiz de valoração pelo modo que escolhe o seu novo profissional, pelo jeito, modo, religião e até a própria opção sexual, baseado nisso, Theresa Cristina Gosdal, em sua obra *Assédio Moral interpessoal e organizacional* é bem enfática quando nós chama atenção o princípio da não discriminação como sendo verdadeiramente o verdadeiro norteado das boas práticas de contratação, fazendo uma boa referência a vida privada:

O princípio da não discriminação deve nortear todo o processo seletivo, constituindo limite à invasão da intimidade do empregado. Não é possível ao empregador buscar informações acerca de orientação sexual, preferência religiosa, opinião política, ou qualquer outro aspecto da vida privada do candidato que não interessa direta e objetivamente ao trabalho a ser prestado pelo obreiro na hipótese de contratação (GOSDAL, 2003, p.125)

Para ajudar no processo ainda pré-contratual Manoel Jorge e Silva Neto em *Direitos fundamentais e o contrato do trabalho* afirma que isso tudo depende com certeza da mudança de postura empresarial quando se fala em diversidade:

Discriminar o portador de deficiência, os negros, índios, mulheres, idosos, homossexuais e até aqueles trabalhadores que optam por um traço estético peculiar como cabelos longos, barba, cavanhaque, tatuagem, piercing, tem se convertido em práticas mais constantes do que podemos supor à primeira vista. O mesmo se diga a respeito dos

¹⁰ MOREIRA, José Moreira. Obra citada. Pág. 195

trabalhadores que optam por determinado segmento religioso e são discriminados por isso (SILVA NETO, M.J, 2005, p.39)

Com isso observamos que uma possível mudança, começa a priori pela fase pré-contratual.

4.0 EMPÍRICO: DADOS DO ORDENAMENTO *JUS LABORAL* NA DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL

De cunho efetivo, agora passamos observar de modo empírico como o judiciário trabalhista, aquela que garante a efetivação dos direitos sociais *jus laboral* tem se comportando diante das discriminações por orientação sexual.

A partir de agora, trabalharemos com os gráficos citados, referindo-se apenas se ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

O autor Rodrigo Leonardo de Melo Santos, em sua obra ‘A discriminação de Homens Gays na Dinâmica das Relações de Emprego’, aborda empiricamente dados levantados entre 2006 e 2016, sobre denúncias que foram de primeiro grau até o último grau da jurisdição, apesar dos dados serem gerais, a reflexão é que os anos se passaram, mas que esses números tendem a aumentar. Apesar do título, o autor explica que a pesquisa ocorreu em ambos os gêneros¹¹ conforme se ler, o autor procurou trabalhar :

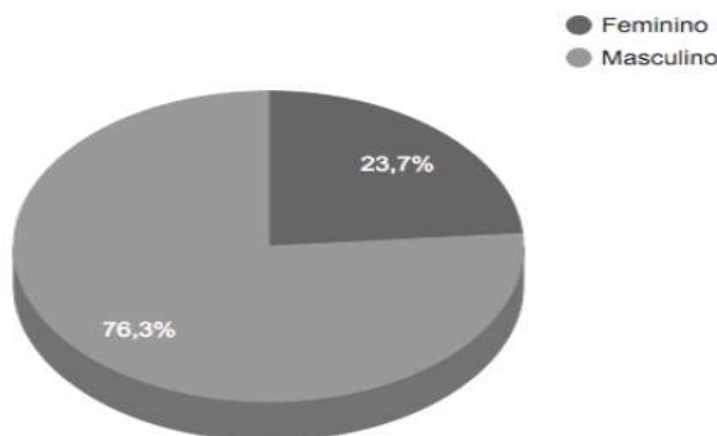
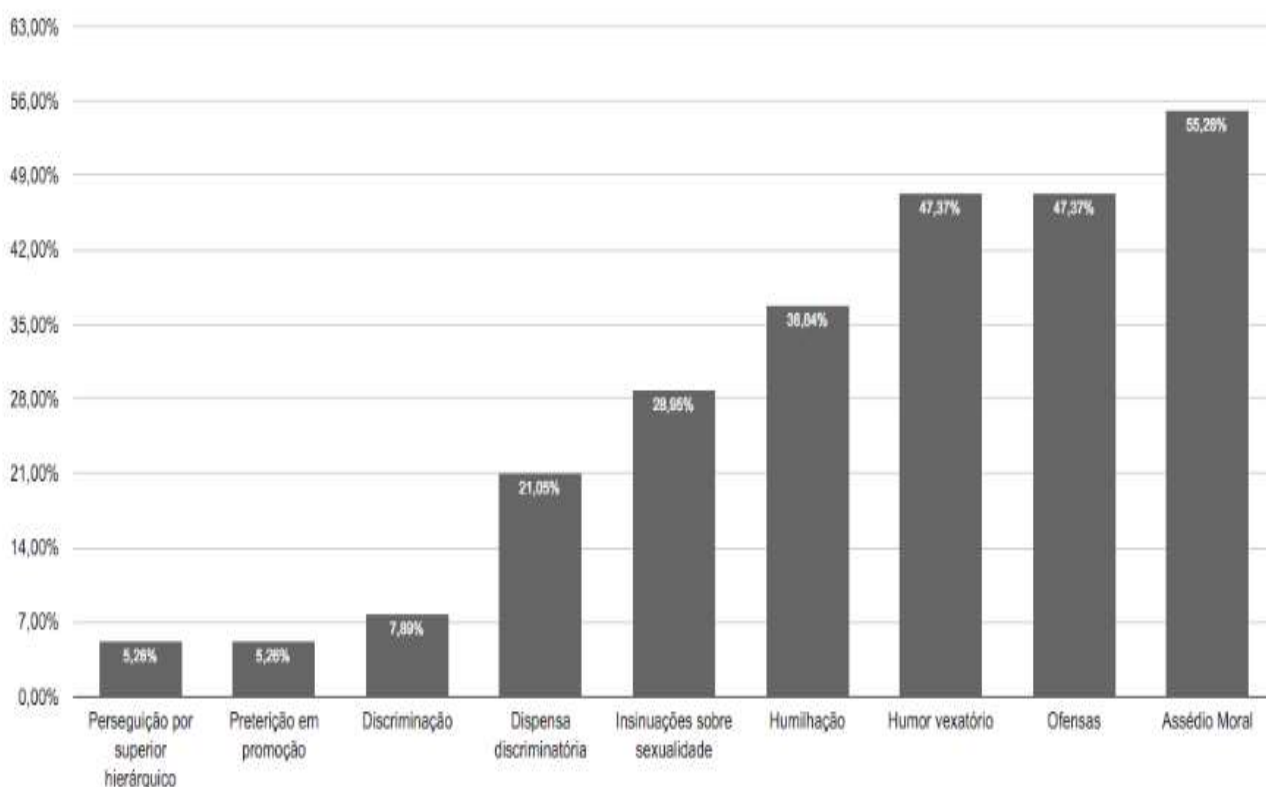


Gráfico 1 — Gênero do(a) reclamante

¹¹ MELO, Rodrigo. A discriminação de homens gays na Dinâmica das Relações de Emprego. São Paulo: LTR, 2017. Pág. 134.

O gráfico discorre exclusivamente do TST, no qual fica claro a divisão por gênero que chegou à última instância em Recurso de Revista, 76,3% homens e 23,7% mulheres.

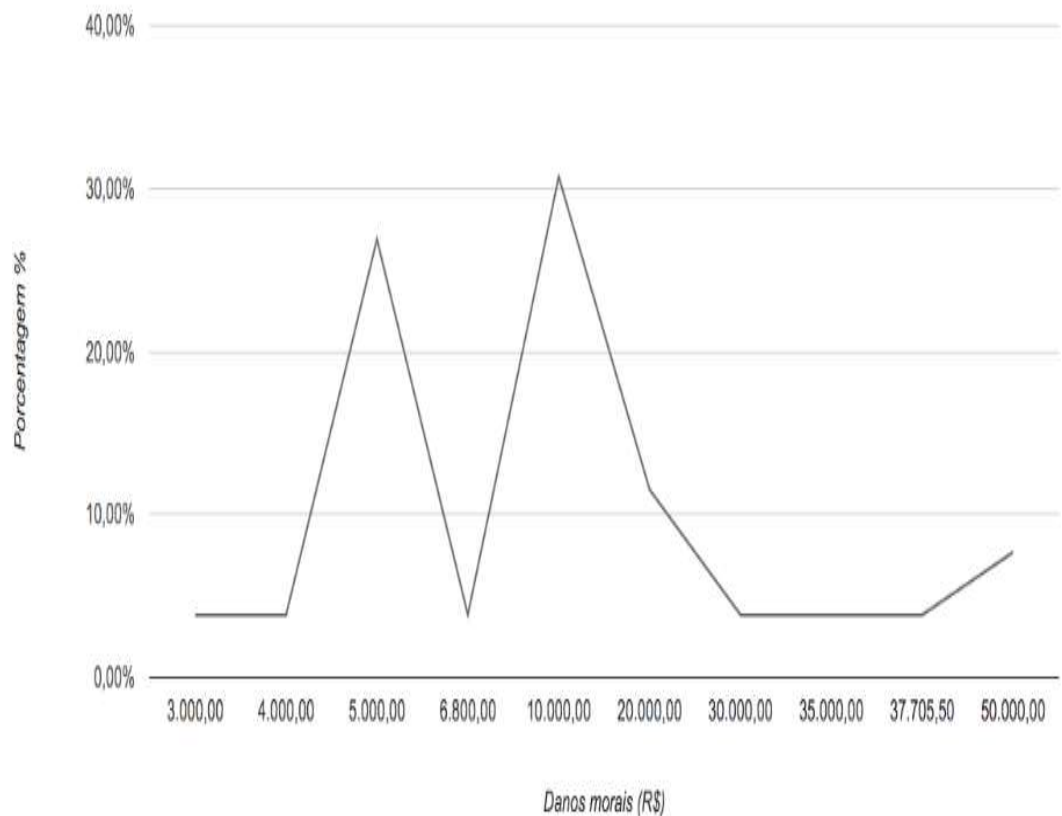
Já no no segundo gráfico o autor destaca por apanhados em acordãos quais foram às principais indenizações do TST, dessa forma, no levantamento dos anos houve 55,26% por assédio moral, em segundo, com 47,37% por ofensas, em seguida também com 47,37% por humor vexatório, 36,84% por humilhação, 28,95% por insinuações sobre sexualidade, 21,05% por dispensa discriminatória, 7,89% por pura discriminação e nas duas últimas em preterição em promoção e 5,26% por perseguição por superior hierárquico, o autor destaca que o assédio moral de fato é a conduta mais reiterada pelos reclamantes, mas “que também se traduz na prática reiterada das outras modalidades elencadas. Destaca-se igualmente o humor vexatório e as ofensas, condutas discriminatórias usualmente verbais”¹²:



Por último, o autor trás os valores médios das indenizações¹³:

¹² MELO, Rodrigo. Obra citada. Pág. 135.

¹³ MELO, Rodrigo. Obra citada. Pág. 136.



Ficando claro que não há um critério objetivo para o arbitramento dos danos morais, pois os valores surfavam entre três mil reais e cinquenta mil reais em situações semelhantes conforme o autor destaca “[...] Em situações semelhantes.

Observou-se também que a grande maioria das indenizações [...] não é fixado em patamar muito expressivo, transitando principalmente entre os montantes de R\$5.000 (26,88%) e R\$10.000 (30,72)”¹⁴.

O dados são como um todo bem transparentes! A seguir segue o apêndice e estrutura das relações sociais de reconhecimento:

¹⁴ MELO, Rodrigo. Obra citada. Pág. 138

APÊNDICE

Quadro 1. Discriminação por orientação sexual no TST

Número do processo	Data de publicação	Gênero do(a) reclamante	Discriminação alegada	Tema do Recurso	Dispositivo	Danos morais (R\$)
AIRR - 161-02.2012.5.01.0401	18/03/16	Feminino	Assédio moral. Humor vexatório. Ofensas.	Valor da indenização.	Desprovido	10.000
ARR - 452300-12.2009.5.09.0670	26/02/16	Masculino	Humor vexatório. Insinuação sobre sexualidade.	Configuração da lesão. Valor da indenização	Não conhecido	10.000
AIRR - 1360-65.2013.5.12.0030	19/02/16	Feminino	Assédio moral. Humilhação. Ofensas.	Configuração da lesão. Valor da indenização.	Desprovido	20.000
RR - 257440-71.2002.5.02.0372	12/02/16	Masculino	Humilhação. Humor vexatório. Insinuação sobre sexualidade. Ofensas. Preterição de promoção.	Carceamento de defesa.	Provido	Sem condenação
AIRR - 224-97.2013.5.04.0016	04/12/15	Feminino	Perseguição por superior.	Configuração da lesão.	Desprovido	Sem condenação
AIRR - 2045-14.2012.5.22.0003	04/12/15	Feminino	Assédio moral. Ofensas.	Configuração da lesão.	Desprovido	Sem condenação
RR - 129-73.2012.5.18.0812	04/12/15	Masculino	Assédio moral. Humilhação. Ofensas.	Valor da indenização.	Provido.	50.000
AIRR - 1149-92.2012.5.02.0078	25/09/15	Masculino	Assédio moral. Ofensas.	Configuração da lesão.	Desprovido	10.000
AIRR - 3603-27.2013.5.02.0202	18/09/15	Masculino	Assédio moral. Humor vexatório. Ofensas.	Configuração da lesão. Valor da indenização.	Desprovido	10.000
AIRR - 56500-21.2009.5.05.0030	18/08/15	Masculino	Assédio moral. Humor vexatório. Ofensas.	Configuração da lesão. Valor da indenização.	Desprovido	37.705,50
RR - 230581-05.2010.5.05.0000	14/08/15	Masculino	Assédio moral. Humor vexatório. Insinuação sobre sexualidade.	Configuração da lesão. Valor da indenização.	Provido.	5.000
AIRR - 1366-42.2012.5.03.0100	07/08/15	Masculino	Assédio moral. Humilhação. Humor vexatório. Insinuação sobre sexualidade. Ofensas.	Configuração da lesão. Valor da indenização. Danos materiais.	Desprovido	5.000
AIRR - 2880-86.2013.5.10.0104	26/06/15	Masculino	Assédio moral. Discriminação. Humilhação.	Configuração da lesão.	Desprovido	10.000
Ag-AIRR - 62400-63.2011.5.17.0132	12/06/15	Masculino	Assédio moral. Humilhação. Humor vexatório. Insinuação sobre sexualidade.	Configuração da lesão. Valor da indenização.	Desprovido	20.000
AIRR - 61600-60.2013.5.17.0004	24/04/15	Masculino	Assédio moral. Ofensas.	Valor da indenização.	Desprovido	3.000

Número do processo	Data de publicação	Gênero do(a) reclamante	Discriminação alegada	Tema do Recurso	Dispositivo	Danos morais (R\$)
RR - 2308-56.2012.5.03.0009	17/04/15	Masculino	Assédio moral. Humilhação. Humor vexatório.	Configuração da lesão. Valor da indenização.	Não conhecido	Sem informações
RR - 949-45.2010.5.09.0245	20/03/15	Masculino	Assédio moral. Humilhação. Ofensas.	Configuração da lesão. Valor da indenização.	Não conhecido	4.000
RR - 7100-44.2013.5.17.0004	12/12/14	Feminino	Dispensa discriminatória. Perseguição por superior.	Configuração da lesão. Valor da indenização.	Não conhecido	Sem condenação
AIRR - 2447-98.2010.5.02.0043	12/09/14	Masculino	Ofensas.	Configuração da lesão. Valor da indenização.	Desprovido	10.000
RR - 3290-61.2011.5.12.0007	15/08/14	Masculino	Assédio moral. Humilhação. Humor vexatório. Insinuação sobre sexualidade.	Configuração da lesão.	Provido	5.000
RR - 3671200-96.2008.5.09.0652	23/05/14	Masculino	Assédio moral. Humilhação. Humor vexatório. Insinuação sobre sexualidade. Ofensas.	Configuração da lesão. Valor da indenização.	Não conhecido	10.000
RR - 1458-59.2011.5.08.0118	07/06/13	Masculino	Assédio moral. Dispensa discriminatória. Humor vexatório.	Configuração da lesão. Valor da indenização.	Provido	50.000
RR - 105200-70.2006.5.09.0014	07/06/13	Feminino	Assédio moral. Insinuação sobre sexualidade. Ofensas.	Configuração da lesão. Valor da indenização.	Não conhecido	20.000
RR - 334-20.2011.5.09.0892	19/04/13	Masculino	Dispensa discriminatória.	Configuração da lesão.	Provido	Sem condenação
AIRR - 1704-55.2010.5.18.0007	26/03/13	Masculino	Assédio moral. Humor vexatório.	Configuração da lesão. Valor da indenização.	Desprovido	5.000
RR - 143900-52.2008.5.04.0025	14/12/12	Feminino	Assédio moral. Insinuação sobre sexualidade.	Configuração da lesão. Valor da indenização.	Não conhecido	5.000
RR - 281540-92.2005.5.02.0014	21/09/12	Masculino	Humilhação. Humor vexatório.	Configuração da lesão. Valor da indenização.	Provido	35.000
AIRR - 2955840-41.2006.5.11.0018	22/06/12	Masculino	Humor vexatório. Insinuação sobre sexualidade.	Configuração da lesão. Valor da indenização.	Desprovido	5.000
AIRR - 64100-89.2010.5.17.0009	25/05/12	Masculino	Assédio moral. Humor vexatório. Ofensas.	Configuração da lesão. Valor da indenização.	Desprovido	30.000
RR - 128600-30.2006.5.04.0022	16/03/12	Masculino	Humor vexatório. Ofensas.	Configuração da lesão.	Não conhecido	10.000
AIRR - 74240-53.2002.5.02.0019	18/02/11	Masculino	Dispensa discriminatória. Ofensas.	Configuração da discriminação.	Desprovido	50 salários mínimos
AIRR - 3404100-20.2002.5.21.0900	05/02/10	Masculino	Dispensa discriminatória.	Configuração da	Desprovido	Sem informações

Número do processo	Data de publicação	Gênero do(a) reclamante	Discriminação alegada	Tema do Recurso	Dispositivo	Danos morais (R\$)
				discriminação. Reintegração da L. 9.029		
RR - 101900-52.2004.5.05.0024	09/10/09	Masculino	Dispensa discriminatória. Humilhação. Ofensas.	Configuração da discriminação. Reparação da L. 9.029. Configuração da lesão. Valor da indenização.	Não conhecido	200.000 (fixados em conjunto)
RR - 130000-35.2007.5.20.0001	15/05/09	Masculino	Humilhação. Humor vexatório. Insinuação sobre sexualidade.	Configuração da lesão. Valor da indenização.	Não conhecido	5.000
AIRR - 768340-12.2006.5.12.0034	31/10/08	Feminino	Dispensa discriminatória.	Cumulação de indenização com reparação da L. 9.029	Desprovido	Sem informações
AIRR - 8440-31.2005.5.01.0042	00/05/08	Feminino	Discriminação. Preterição de promoção.	Configuração da lesão. Valor da indenização.	Desprovido	6.800
AIRR - 55840-79.2004.5.09.0001	22/06/07	Masculino	Discriminação.	Configuração da lesão.	Desprovido	Sem condenação
AIRR - 772540-71.2002.5.12.0035	01/06/06	Masculino	Dispensa discriminatória. Humilhação.	Configuração da lesão.	Desprovido	Sem informações

ANEXO

Quadro 2. Estrutura das relações sociais de reconhecimento

Modos de reconhecimento	Dedicação emotiva	Respeito cognitivo	Estima social
Dimensões da personalidade	Natureza carencial e afetiva	Imputabilidade moral	Capacidades e propriedades
Formas de reconhecimento	Relações primárias (amor, amizade)	Relações jurídicas (direitos)	Comunidade de valores (solidariedade)
Potencial evolutivo		Generalização, materialização	Individualização, igualização
Autorrelação prática	Autoconfiança	Autorrespeito	Autoestima
Formas de desrespeito	Maus-tratos e violação	Privação de direitos e exclusão	Degradação e ofensa
Componentes ameaçados da personalidade	Integridade física	Integridade social	"Honra", dignidade

Fonte: HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. São Paulo: Ed. 34, 2003, p. 211.

5.0 CONCLUSÃO

Posso concluir que o artigo versou sobre uma tratativa preocupante, os números da discriminação por orientação sexual, mesmo depois da Convenção nº 111 têm aumentado, em uma ótica do século XXI que politicamente e culturalmente deveríamos estarmos em plena evolução no sentido da redução dos números de danos morais, mas há na verdade uma inversão de valores, onde o óbvio é a opressão e o crescente medo de uma sociedade que se sente ameaçada por qualquer direito conquistado de uma pequena minoria.

Que a guerra jurídica no final desagua em uma igualdade que verse sobre a liberdade e a justa forma de amar e que isso não apresente perigo em uma esfera trabalhistas visto que a paz social seja atingida pela liberdade do ser humano em ‘ser quem deseja ser’ e não por mordaças do ópio que provoca o adormecimento moral de uma minoria que apenas pleiteia ter de fato o seu ‘lugar ao sol’ e que toda forma de discriminação seja transformada em toda forma de trabalhar. Precisamos ser justos. Precisamos parar de julgar o outro. Precisamos de mais amor.

6.0 REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. A declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1988 e as Convenções Fundamentais da OIT: *comentadas*. São Paulo: LTR, 2018.

GOSDAL, Theresa Cristina. *Assédio moral interpessoal e organizacional*. São Paulo: LTR, 2003.

GURGEL, Yara Maria Pereira. *Direitos Humanos: Princípio da igualdade e não discriminação*. São Paulo: LTR, 2010.

NAPHY, William. *Born to be Gay: História da Homossexualidade*. Lisboa/Portugal. Edições 70, 2004.

MELO, Rodrigo. *A discriminação de homens gays na Dinâmica das Relações de Emprego*. São Paulo: LTR, 2017.

MOREIRA, José Moreira. *Cidadania Sexual: Estratégia para ações inclusivas*. Belo Horizonte. Arrares Editores, 2017.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Direitos fundamentais e o contrato de trabalho*. São Paulo. LTR: 2005.

