

V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO I

RENATO DURO DIAS

SILVANA BELINE TAVARES

FABRÍCIO VEIGA COSTA

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

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

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

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

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

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

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

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

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

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

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

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

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

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigner Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

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

G326

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

Coordenadores: Fabrício Veiga Costa; Renato Duro Dias; Silvana Beline Tavares – Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-470-9

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

Tema: Inovação, Direito e Sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Gênero. 3. Sexualidades. V Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2022 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO I

Apresentação

Mais uma vez o GT Gênero, Sexualidades e Direito I do V Encontro Virtual do CONPEDI traz inúmeras discussões de temas que tem ocupado um crescente espaço na sociedade brasileira, lançando possibilidades a partir das pesquisas em sua maioria interdisciplinares a um salto epistêmico dos estudos de gênero.

Em “(Ex)inclusão de pessoas LGBTQIA+ no direito do trabalho” Keila Fernanda Marangoni analisa conceitos, preconceitos, discriminações da comunidade LGBTQIA + e verifica como a legislação aborda esta temática no mercado de trabalho.

Juliana Luiza Mazaro , Valéria Silva Galdino Cardin e Tereza Rodrigues Vieira discutem como a abordagem da homossexualidade dentro de uma perspectiva discriminatória e omissa pelo direito brasileiro afetou de forma flagrante os direitos de muitas pessoas LGBTQIA+ na sociedade em “Os direitos da personalidade como fundamento do casamento homoafetivo no Brasil e nos Estados Unidos”

O artigo “Reflexões bioético-jurídicas sobre identidade de gênero e redesignação sexual como direitos humanos fundamentais” de Adilson Cunha Silva e Shelly Borges de Souza traz alguns aspectos sensíveis à redesignação sexual e a necessidade de observância da Bioética nos procedimentos de normatização da matéria, bem como na construção teórico-doutrinária que subsidia a prática jurídica e as relações sociojurídicas.

Em “Transgêneros: dos direitos previdenciários à luz da alteração de pronome e gênero no registro civil”, Fabrício Veiga Costa , Barbara Campolina Paulino e Luana de Castro Lacerda por meio da pesquisa bibliográfica e documental investigam a possibilidade de concessão de aposentadoria para mulheres e homens trans, levando-se em consideração sua identidade de gênero.

Pode-se perceber no trabalho “A (in)efetividade dos direitos fundamentais no encarceramento feminino brasileiro: considerações acerca de dados do Depen de 2019” de Giovanna de Carvalho Jardim e Raquel Fabiana Lopes Sparemberger que o encarceramento feminino em massa é um problema contemporâneo, onde as autoras analisam a (in)efetividade dos direitos fundamentais das presas no Brasil, a partir de dados do Departamento Penitenciário Nacional de 2019.

Luciana De Souza Ramos e Taymê dos Anjos Marinho em “A (in)eficácia das medidas protetivas de urgência (lei nº11.340/2006) e a construção social da violência doméstica no município de oriximiná-pa” buscaram compreender quais as dificuldades e potencialidades encontradas na implementação de medidas protetivas da Lei Maria da Penha para mulheres vítimas de violência doméstica na cidade de Oriximiná-PA.

O trabalho “O reflexo patriarcal reproduzido pelo poder judiciário e o seu impacto nas representações acerca da violência doméstica e familiar contra as mulheres” de Gabriela Serra Pinto de Alencar e Maria da Glória Costa Gonçalves de Sousa Aquino nos mostra a atuação do Poder Judiciário no que diz respeito à violência doméstica e familiar no Brasil contemporâneo, seus impasses e perspectivas.

As autoras Margara Mariza Pereira De Barros e Denise Silva Nunes no artigo “Reflexões sobre a violência doméstica contra a mulher no estado de mato grosso: abordagem no contexto da pandemia da covid-19” analisam os limites e possibilidades de atuação do Poder Público do Estado de Mato Grosso para coibir a violência contra a mulher no período de Covid-19.

A partir da teoria de justiça de gênero em Nancy Fraser, Stéphanie Fleck da Rosa em “A bidimensionalidade da justiça de gênero a partir de nancy fraser” busca entender o conceito de gênero e direito na composição do direito gendricado e demonstrar a dupla dimensão econômica e cultural na superação das injustiças.

Em “Caso mirtes: raça, gênero e trabalho” Marcela Duarte e Stephani Renata Gonçalves Alves a partir das perspectivas do racismo estrutural analisaram o acórdão do caso Miguel, tendo como foco sua mãe, Mirtes e sua condição de trabalho.

Em “O impacto da pobreza menstrual e da desinformação na dignidade da pessoa humana e no direito à saúde das mulheres no Brasil” Elda Coelho De Azevedo Bussinguer e Raíssa Lima e Salvador analisam de que forma a pobreza menstrual e a desinformação sobre a saúde íntima feminina geram um impacto negativo à previsão constitucional da dignidade da pessoa humana e do direito à saúde das mulheres brasileiras.

Na mesma abordagem Carolina de Menezes Cardoso Pellegrini e Ana Paula Motta Costa em “Pobreza menstrual e os presídios femininos do brasil: há uma guerra contra o corpo das mulheres privadas de liberdade?” analisam as bases da “guerra contra o corpo das mulheres” e a pobreza menstrual nos presídios femininos do Brasil.

Dalila Arruda Azevedo e Silvio Ulysses Sousa Lima em “O impacto das fake news na candidatura de mulheres no Brasil” discutem a falsa neutralidade na ambiência política brasileira, bem como destacam a capacidade das fake news de instituir e fomentar estruturas desiguais e discriminatórias a partir da institucionalização social das diferenças de gênero.

O artigo “O paradigma dominante: influências e reflexos advindos da cultura patriarcal na confecção da legislação brasileira pertinente ao estupro” de Priscilla Silva e Francielle Benini Agne Tybusch mostram que o poder dominante transforma o ato sexual em uma forma de dominação, de posse, que implica na naturalização do estupro das mulheres, assim como influencia na construção da legislação referente ao tema.

Bianca Tito e Bibiana Terra em “Os feminismos e o direito: uma análise das teorias feministas e da emancipação jurídica feminina no Brasil” questionam como as Teorias Feministas do Direito podem auxiliar na emancipação jurídica feminina.

O artigo “Termômetro dos problemas de gênero e da baixa representatividade feminina: a fala interrompida das ministras no supremo tribunal federal” de Raquel Xavier Vieira Braga ressalta a necessidade de analisar os mecanismos proporcionadores de participação feminina nas instituições a partir do exame da interrupção da fala das ministras no Supremo Tribunal Federal e, comparativamente, na Suprema Corte norte-americana.

Welithon Alves De Mesquita em “Participação feminina na política: como as fraudes às cotas de gênero afetam à democracia” questiona o número de mulheres que ocupam cargos políticos no Brasil e busca entender como as fraudes ocorrem e como estão decidindo os juízos e tribunais eleitorais sobre o problema.

Com base nos estudos feministas em Direito e por meio do método monográfico e estatístico, Luma Teodoro da Silva e Renato Bernardi em “Pelos quartos de despejo: da violência de gênero à solidão enfrentadas pela mulher negra brasileira e agravadas pela pandemia” analisam a violência de gênero, seus dados, e como os corpos das mulheres são cada vez mais atingidos e silenciados em seus quartos de despejo.

Monique Leray Costa , Monica Fontenelle Carneiro e Karine Sandes de Sousa em “Pornografia de vingança como violência de gênero no estado do maranhão” mostram a partir de levantamento de dados obtidos através dos boletins de ocorrência realizados no Maranhão durante os anos de 2018 a 2022 as múltiplas violências decorrentes dessa modalidade.

Em “Solidão e adoecimento materno na sociedade do cansaço: uma leitura a partir de byung-chul han”, Joice Graciele Nielsson, Melina Macedo Bemfica e Ana Luísa Dessooy Weiler trazem à discussão as consequências da atribuição às mulheres da responsabilidade pela economia do cuidado, com a subsequente erosão das redes de apoio e o adoecimento materno das mulheres-mães devido a pandemia da Covid-19.

Por fim Gabriela Oliveira Freitas, Silvana Fiorilo Rocha De Resende e Sara de Castro José em “Violência estrutural contra mulheres no Brasil: análise do caso Maria Islaine” demonstram a existência de uma violência estrutural contra as mulheres na sociedade brasileira, que obsta a concretização dos direitos assegurados às mulheres pela legislação nacional, bem como dos tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário.

O conjunto de trabalhos aqui apresentados permeia as interfaces de gênero e nos oferecem um quadro amplo de cada problemática. Diante disso, convidamos a todas as pessoas para que usufruam de cada um deles.

Coordenador e Coordenadora

Renato Duro Dias - Universidade Federal do Rio Grande (FURG)

Silvana Beline Tavares - Universidade Federal de Goiás (UFG)

(EX)INCLUSÃO DE PESSOAS LGBTQIA+ NO DIREITO DO TRABALHO

(EX)INCLUSION OF LGBTQIA+ PEOPLE IN LABOR LAW

Keila Fernanda Marangoni ¹

Resumo

A pesquisa objetiva analisar conceitos, preconceitos, discriminações da comunidade LGBTQIA + e verificar como a legislação aborda esta temática. No mercado de trabalho observa-se como a população LGBTQIA+ é incluída ou excluída, enfatizando as formas de preconceito e discriminação. A população LGBTQIA+ vivencia constantes situações preconceituosas e discriminatórias que abrange desde o seu processo de inserção, permanência, demissão e pós-demissão do ambiente laboral. Desta forma, são necessárias ações para enfrentar os preconceitos e discriminações que envolvam a população, desde empregados, empregadores, até órgãos públicos e privados na perspectiva de reconhecer e respeitar a diversidade sexual.

Palavras-chave: Conceitos, Discriminação, Lgbtqia+, Mercado de trabalho, Preconceito

Abstract/Resumen/Résumé

The research aims to analyze concepts, prejudices, discrimination of the LGBTQIA + community and verify how the legislation approach this issue. In the labour market, it is observed how the LGBTQIA+ population is included or excluded, emphasizing the forms of prejudice and discrimination. The LGBTQIA+ population experiences constant prejudiced and discriminatory situations that range from their process of insertion, permanence, dismissal and post-dismissal from the work environment. In this way, actions are needed to address the prejudice and discrimination that involve the population, from employees, employers to public and private bodies in the perspective of recognizing and respecting sexual diversity.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Concepts, Discrimination, Lgbtqia+, Job market, Preconception

¹ Mestranda em Direitos Fundamentais pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu da Universidade do Oeste de Santa Catarina - UNOESC. Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Bolsista UNIEDU /FUMDES; keilafernanda@unochapeco.edu.br.

1 INTRODUÇÃO

O estudo propõe uma análise superficial sobre as dificuldades de pessoas LGBTQIA+ no direito brasileiro com foco no direito do trabalho. Estudos sobre a questão são necessários para viabilizar o acesso desse grupo de pessoas a condições dignas de trabalho, visto que as constantes mudanças sociais impõem uma nova postura por parte da sociedade.

Desta forma, pretende-se analisar como garantir direito à igualdade de pessoas LGBTQIA+ nas relações de trabalho com enfoque nas dificuldades e preconceitos que esse grupo sofre quando busca oportunidades de trabalho. Trata-se de uma pesquisa baseada no entendimento de estudiosos que consiste na análise de conceitos e legislação no direito do trabalho, sendo que tal tema não possui legislação específica, mas que a sociedade atual começa a traçar uma nova perspectiva de igualdade relacionada ao trabalho digno a todos.

Neste sentido, busca-se compreender como as pessoas LGBTQIA+ estão sendo incluídas ou excluídas do mundo do trabalho em uma sociedade que preconiza por direitos iguais sem distinções de raça, gênero, cor e orientação sexual.

O presente trabalho foi desenvolvido mediante estudo bibliográfico que possibilitasse a obtenção de pareceres de estudiosos da área jurídica e daqueles que atuam e pesquisam sobre pessoas LGBTQIA+. Ainda que de forma superficial, observamos elementos conceituais e legislação que tratam de indivíduos LGBTQIA+ em se tratando das situações de preconceito e discriminação sofridas no mercado de trabalho.

Este estudo tem como objetivo geral, analisar a discriminação e o preconceito sofrido pela comunidade LGBTQIA+ no ambiente de trabalho. E como objetivos específicos, buscar entender o conceito; analisar a legislação vigente; identificar as formas de inclusão e exclusão do ambiente de trabalho; e verificar quais as alternativas para a inclusão sem discriminação e preconceito no ambiente de trabalho.

Este estudo está estruturado em três partes, sendo a primeira a introdução, onde o assunto abordado levará o leitor a compreender o tema pesquisado.

A segunda parte apresenta a fundamentação teórica, onde busca-se abordar os seguintes temas: Conceito de LGBTQIA+, as formas de preconceitos sofridas por esta comunidade no ambiente de trabalho, nas fases contratuais, como a legislação aborda ou não aborda esta temática e a exclusão deste grupo ao ambiente de trabalho, além de algumas alternativas para que haja inclusão.

E a terceira parte abordará a conclusão, onde será possível responder se os objetivos geral e específicos foram alcançados ou não, dar uma resposta ao problema apresentado e discutir os principais resultados encontrados na pesquisa.

Esta pesquisa justifica-se pela importância em incluir o homossexual de forma igualitária, pois a orientação sexual da pessoa não a diminui perante os outros. Deste modo, no ambiente de trabalho, busca contribuir proporcionando ao empregador conhecer esta homossexualidade, possibilitando a inserção no ambiente de trabalho, e usufruindo dos conhecimentos dos contratados para obter resultados na organização.

2 CONCEITOS E PRECONCEITOS

A sigla LGBTQIA+ foi sofrendo alterações no decorrer do tempo, mas sempre com o objetivo de incluir todas as sexualidades diferentes dos padrões heterossexuais, pois a comunidade que compõe a LGBTQIA+ acredita que a orientação sexual é uma propriedade da personalidade e faz parte da identidade de cada um. Simões e Facchini (2009, p. 29) descrevem que “a expressão não implica consciência nem intenção, tampouco descreve necessariamente uma condição.”

A comunidade LGBTQIA+ vive em evolução, pois sempre surgem novas questões que os envolvem. A sigla inclui lésbicas, gays, bissexuais, transgeneros, queer¹, intersexo, assexual e “+” que indica a possibilidade de inclusão de novas homossexualidades (REIS, 2018, p. 13).

Foucault (2005) descreve que a comunidade LGTBQIA+ e seus indivíduos sempre tiveram sua identidade baseada na imagem da mulher. Ele nos mostra que “a homossexualidade apareceu como uma das figuras da sexualidade quando foi transferida, da prática da sodomia, para uma espécie de androgenia interior, um hermafroditismo da alma” (FOUCAULT, 2005, p. 43).

Butler (2003, p. 179) ainda nos ressalta, “no senso comum, a associação do feminino com fragilidade ou submissão, e que até hoje servem para justificar preconceitos”.

A identidade LGBTQIA+ é vista como inferior, mas a comunidade visa o fim da homofobia e tem como principal motivo o combate à ela, pois os indivíduos que nomeiam

¹ Queer (em português, 'excêntrico', 'insólito') é um termo “guarda-chuva” proveniente do inglês usado para designar pessoas que não seguem o modelo de heterossexualidade ou do binarismo de gênero.

esse grupo como “os outros”, onde seguem um padrão hetero faz com que a homofobia esteja mais presente.

Vivemos em uma sociedade democrática que deveria respeitar as liberdades dos indivíduos, mas muitas vezes esse respeito é esquecido. “Afinal, todos nós temos preconceitos e, para uma convivência pacífica, torna-se necessário superá-los, até mesmo no ambiente de trabalho.” (GONÇALVES, 2013 p. 1).

Gonçalves (2013) assegura que todo e qualquer tratamento injusto, baseado em razões de raça, gênero, cor, orientação sexual, idade, nacionalidade, credo ou condição física, além de arbitrária, contraria o princípio da dignidade da pessoa humana.

Foucault, por sua vez, acredita que a sociedade ainda está vivendo em uma era pré-histórica em que o sexo servia apenas para a reprodução e não para o simples prazer; “o problema é o seguinte: como se explica que, em uma sociedade como a nossa, a sexualidade não seja, simplesmente aquilo que permita a reprodução da espécie, da família, dos indivíduos? Não seja, simplesmente, alguma coisa que dê prazer e gozo? ” (FOUCAULT, 1999, p. 229).

O preconceito contra os homossexuais devido a orientação sexual é chamado de homofobia. A palavra homofobia é formada por dois radicais gregos (homo=igual + phobia=medo). De acordo com Borrillo (2010) a origem da palavra surgiu em 1971, quando o psicólogo norte-americano George Weinberg a utilizou em seu livro “Society and the Healthy Homosexual”.

No entendimento de Borrillo (2010, p. 22) a homofobia possui dois aspectos diferentes da mesma realidade: “a dimensão pessoal, de natureza afetiva, que se manifesta pela rejeição dos homossexuais; e a dimensão cultural, de natureza cognitiva, em que o objeto da rejeição não é o homossexual enquanto indivíduo, mas a homossexualidade como fenômeno psicológico e social.”

O preconceito gera ameaças a comunidade LGBTQIA+ e também aos valores democráticos. A homofobia, como afirma Borrillo (2010), não é somente uma forma de preconceito e violência contra homossexuais, mas também uma ameaça aos valores democráticos de compreensão e de respeito ao outro.

O preconceito que os indivíduos integrantes do grupo LGBTQIA+ sofrem está presente também nas relações trabalhistas. Medeiros (2007) destaca quatro diferentes momentos que esse fenômeno se apresenta: a) na fase pré-contratual; b) fase contratual; c) desligamento do emprego; e d) pós-contrato. Na fase pré-contratual a discriminação acontece

na admissão, nesse momento a discriminação pode ser observada por questionamentos e investigações sobre a vida privada do empregado, visando com esse procedimento verificar se o trabalhador é ou não homossexual. (MEDEIROS, 2007).

Quando contratados muitos trabalhadores homossexuais que não revelaram sua sexualidade na fase pré-contratual, sofrem preconceito e a discriminação ocorre quando da descoberta da orientação sexual no desenvolvimento do contrato de trabalho. Durante a vigência deste contrato, acontece do trabalhador ser submetido a situações de exclusão pelos outros trabalhadores, sendo objeto de piadas, ofensas, e, às vezes sofrendo assédio moral discriminatório por seus colegas ou por seus superiores hierárquicos. (MEDEIROS, 2007).

Quando essa discriminação e preconceito começa a ocorrer, geralmente acontece o desligamento do emprego. Segundo Medeiros (2007) essa situação acontece quando a homossexualidade é descoberta ou quando alguns sujeitos sejam esses membros internos ou externos do ambiente de trabalho se sentem incomodados com a presença de um homossexual, ou seja, a homofobia se apresenta como uma causa única na justificativa para a exclusão desses sujeitos do ambiente de trabalho, sendo que na maioria das vezes esse não é o motivo alegado para a exclusão.

Como se já não bastasse toda essa discriminação e preconceito vivenciado no processo pré-contratual, durante e em seu término, alguns casos de discriminação vão além do contrato de trabalho, se dando no chamado pós-contrato, ou seja, a discriminação do trabalhador após o seu desligamento. Isso ocorre quando os empregadores colocam seus ex-trabalhadores nas chamadas “listas discriminatórias”, onde divulgam informações preconceituosas em relação ao comportamento profissional desses funcionários para que outros empregadores possam ter acesso e não contratarem esses indivíduos (MEDEIROS, 2007).

Considerando a importância do trabalho na vida de todos, se impossibilitar ou restringir o acesso dessas pessoas ao mercado é preocupante, pois “em nosso tempo, quando se impedem que as pessoas trabalhem em razão de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero estamos condenando-as a uma certa “morte social” que impossibilita o acesso aos seus direitos, excluindo-as do mundo do trabalho (NARDI, 2007, p.72).

Diante deste cenário, algumas medidas foram tomadas no âmbito dos Direitos Humanos, por meio dos organismos de representação, que visam uma sociedade mais justa, sem precarizações e que atente aos princípios da igualdade, não discriminação e dignidade da pessoa humana.

2.1 LGBTQIA+ E A LEGISLAÇÃO

A Legislação vem trazendo diversas alterações a fim de garantir direitos à comunidade LGBTQIA+. Mesmo que superficialmente e sem deixar expresso esses direitos e garantias, é possível observar a existência de direitos que deveriam ser preservados e que são amplos, mas que podem e devem contemplar essa comunidade.

A Declaração da Filadélfia de 1944, parte anexa da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1944), visou à criação de princípios que todos os seres humanos tenham “o direito ao bem-estar material e à tranquilidade econômica” (CHAVES, 2017, p. 122), possibilitados pela oportunidade de um trabalho formal.

Nesse sentido, em 1958, a OIT, por meio da Convenção nº 111, aprovou medidas que vedavam qualquer forma de discriminação no ambiente de trabalho, tendo sido ratificada em 1965 pelo Brasil. Desta forma, os países-membros se comprometeram a manter a igualdade de oportunidades entre todos os seres humanos (OIT, 1958).

Observando a Convenção é evidente que a promoção de um trabalho justo, com igualdades de oportunidades é direito de qualquer ser humano em toda a sua extensão, não estando limitado às pessoas cisgêneras (CHAVES, 2017).

A fim de minimizar as diferentes formas de preconceito no ambiente de trabalho a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho e da Agenda do Trabalho Decente da Organização Internacional do Trabalho tem como objetivo promover igualdade de oportunidades e eliminar toda forma de discriminação.

Contudo, em razão de uma cultura e política mundiais, as pessoas LGBTQIA+ continuaram sendo marginalizadas em muitos países, estando muitas vezes limitadas à empregos informais ou sequer conseguem emprego.

Com isso, a Organização das Nações Unidas (ONU) adotou medidas de combate à discriminação dos trabalhadores trans e da transfobia (CHAVES, 2017), criou a campanha “Livres e Iguais”, em 2012, cujo objetivo foi o de esclarecer aos Estados sobre a identidade de gênero, bem como quais os direitos das pessoas transgêneras e as obrigações dos Estados. Entre as recomendações está a proibição de condutas discriminatórias com base na orientação sexual e identidade de gênero, assegurando o acesso dos transgêneros à educação, assistência médica e ao emprego.

O Brasil, Argentina, Colômbia e Uruguai criaram leis para promover a igualdade de gênero e inserção social de transgêneros, nos termos do artigo 4ª da Declaração Sociolaboral

do Mercosul, que promove “a igualdade efetiva de direitos, o tratamento e as oportunidades no emprego e na ocupação sem distinção ou exclusão por motivos [...] identidade de gênero [...]” (MERCOSUL, 2015).

A Constituição Brasileira de 1988 prevê no artigo 1º e seguintes que, além da República Federativa do Brasil constituir-se em um Estado Democrático de Direito e possuir o direito a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, dispõe sobre direitos fundamentais, direitos humanos e em seu artigo 5º descreve que todos são iguais perante a lei, assim as normas constitucionais garantem direitos a todos, independentemente da identidade de gênero (BRASIL, 1988).

Ademais, o artigo 7º, XXX, da Constituição, determina a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (BRASIL, 1988).

Mas, a Consolidação das Leis Trabalhistas não possui nenhum dispositivo específico sobre o trabalho e o tratamento aos empregados que se consideram do grupo LGBTQIA+, o que depende de outras normas para a proteção desse grupo de indivíduos. Tal solução está pautada no artigo 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (BRASIL, 1942) cumulado com o artigo 8º, da CLT.

Contudo, a norma nem sempre é cumprida, pessoas LGBTQIA+ ainda são vítimas de preconceitos e muitas vezes acabam perdendo a chance de mostrar suas habilidades no trabalho e a única alternativa é omitir a orientação sexual para evitar a discriminação e até mesmo uma demissão.

A fim de diminuir a discriminação por orientação sexual, foi desenvolvido no Brasil um programa de combate à violência e toda discriminação, intitulada “Brasil Sem Homofobia.” Esse é um programa que visa combater toda a discriminação sofrida por pessoas da comunidade LGBTQIA+ (BRASIL, 2004).

No ambiente de trabalho o Ministério Público do Trabalho tem implementado algumas políticas que visam o combate à discriminação para a comunidade LGBTQIA+. Existe um programa de sensibilização de gestores públicos que possui como iniciativa prezar pelo respeito e acolhimento. É necessário apoio do Ministério do Trabalho e Emprego para que haja um combate à discriminação no ambiente de trabalho. Além disso, é necessário uma fiscalização do trabalho a fim de permitir o acesso ao emprego para todos (BRASIL, 2004).

Então quando se trata dos indivíduos LGBTQIA+ não há legislação específica sobre o assunto em nenhum ramo do Direito. E ainda se trouxermos para o Direito do Trabalho, não

há jurisprudência consolidada sobre a matéria e os precedentes ainda são escassos, provavelmente porque ainda são poucos os postos de trabalho ocupados por pessoas LGBTQIA+.

Diante deste cenário, uma alternativa é observar os princípios constitucionais que podem e devem ser utilizados em busca de proteção das pessoas LGBTQIA+ no ambiente de trabalho a fim de garantir a não discriminação por identidade de gênero e sexualidade.

O princípio da igualdade está mencionado em diversos artigos da Constituição Federal, e que não elimina as diferenças, mas diminui discriminações oriundas dessas diferenças. Desta forma, Boaventura afirma que “temos o direito a ser iguais quando a diferença nos inferioriza; temos o direito de ser diferentes quando a igualdade nos descaracteriza” (SANTOS, 2003, p. 458).

Temos o princípio da proteção que surge como base fundamental do Direito do Trabalho, considerado como Direito Social que possui como objetivo diminuir desigualdades, protegendo o trabalhador de desigualdades nas relações de trabalho. Everaldo Gaspar menciona que tal princípio “deve surgir da força das organizações coletivas e de uma proposta econômica adaptada à sociedade pós-industrial, a fim de atender indistintamente a todos os cidadãos que vivem ou pretendem viver de uma renda ou de um trabalho digno, sobretudo do trabalho livre” (ANDRADE, 2008, p. 216).

O princípio da dignidade da pessoa humana que para Gosdal no ambiente de trabalho “a dignidade assume a característica de instrumento na luta contra os atos e práticas abusivos e contra as violações de direitos fundamentais dos trabalhadores, que os desconsideram como sujeitos de direitos” (GOSDAL, 2007, p. 97).

E, por fim, o princípio da não discriminação, também presente na Constituição Federal, que nas palavras de Teixeira (2014) quando o legislador trás o princípio da não discriminação, ele não limita as causas, ou seja, não existe um rol taxativo aos fatos que geram a discriminação. Dessa forma, o princípio da não discriminação no ambiente laboral visa coibir qualquer forma de discriminação, sendo, então, aplicável para os casos em que envolvam pessoas LGBTQIA+.

Além dos princípios constitucionais, podemos levar em consideração os Direitos Humanos por parte das empresas, sendo que o Conselho de Direitos Humanos (CDH) da ONU aprovou 31 princípios orientadores sobre empresas e Direitos Humanos², princípios que

² A seção do site dedicada aos princípios orientadores está disponível em: <https://www.business-humanrights.org/en/node/86613>

se pautaram em três pilares e servem como base dos Princípios sobre Empresas e Direitos Humanos que são eles proteger, respeitar e reparar.

É dever do Estado proteger contra violações aos Direitos Humanos por terceiros, incluindo empresas, por meio de políticas, normas e regulamentos apropriados. Respeitar é de responsabilidade corporativa que se deve respeitar os direitos humanos, o que significa que as empresas devem agir com cautela a fim de proteger os direitos dos outros. E por fim, o reparar é a necessidade de um maior acesso, por parte das vítimas, a uma reparação eficaz, seja ela judicial ou não (ALMEIDA; VASCONCELAS, 2018).

Contudo, em novembro de 2018, inspirado pelos princípios orientadores sobre empresas e Direitos Humanos, o governo federal assinou o decreto 9.571/2018 que cria as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos.

Em relação às entidades privadas o decreto estabelece o cumprimento dos direitos humanos como responsabilidade a serem acolhidas. Mas o destaque especial deve ser dado ao artigo 8º em que estabelece a responsabilidade da empresa no combate a discriminação nas relações de trabalho, valorização e respeito da diversidade em suas áreas e hierarquias com destaque no inciso “IX - respeitar a livre orientação sexual, a identidade de gênero e a igualdade de direitos da população de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais ou transgêneros em âmbito empresarial” (BRASIL, 2018).

Este Decreto trouxe uma certa responsabilidade para as empresas a fim de combater a discriminação de trabalhadores LGBTQIA+ e impulsionar as empresas a uma gestão responsável e atenta aos Direitos Humanos, estimulando uma cultura de respeito e valorização a diversidade no ambiente de trabalho.

Junto ao Decreto foi criada uma Portaria Ministerial nº 350 que institui o Código de Conduta e Respeito aos Direitos Humanos para Fornecedores de Bens e Serviços do Ministério dos Direitos Humanos. A Portaria tem a finalidade de demonstrar padrões de conduta ética e respeitosa aos Direitos Humanos. Esta Portaria torna obrigatória a adoção de princípios, diretrizes e responsabilidades que devem ser inseridos nos códigos de conduta das empresas com o objetivo de garantir o cumprimento das diretrizes dos Direitos Humanos (BRASIL, 2018).

Diante disso, tais Decretos e Portarias reforçam o papel do Estado a fim de os comprometerem com ações e condutas que auxiliam no processo de inclusão, reiteram a responsabilidade das empresas como forma de sustentar e incluir a comunidade LGBTQIA+ no meio ambiente de trabalho.

É possível observar que a legislação vem trazendo adaptações, mesmo que de forma lenta, mas de fato ainda carece de legislação específica para o tratamento da comunidade LGBTQIA+ no ambiente de trabalho, ou seja, não se sustenta o argumento de ausência de normatização para assegurar os direitos das pessoas LGBTQIA+ no ambiente de trabalho, já que existem princípios no nosso ordenamento jurídico que podem ser utilizados para proteger esse grupo vulnerável das situações de opressão.

Contudo, a existência desses princípios não diminui a importância de serem criadas legislações específicas que visem coibir ambientes de trabalho discriminatórios, sendo necessária a criação de normas para fortalecer a visibilidade dessa comunidade na busca por uma sociedade mais igualitária.

2.2 INCLUSÃO OU EXCLUSÃO?

O Brasil ainda encontra-se em processo lento no que se refere a medidas com vistas ao fim da marginalização social e inclusão das pessoas LGBTQIA+ principalmente no ambiente de trabalho.

É possível observar que as pessoas LGBTQIA+ não conseguem emprego por causa do preconceito. Muitas estão aptas para integrar o mercado formal de trabalho, porém, em razão da identidade de gênero que possuem, são recusadas.

Medeiros (2007) menciona sobre a realidade dos homossexuais que acabam levando uma espécie de vida dupla, pois para tentar fugir da opressão da sociedade, precisam se adaptar e aparentemente serem heterossexuais em seu ambiente de trabalho, pois a partir da discriminação e exclusão dos homossexuais, estes acabam tendo uma vida dupla.

A comunidade LGBTQIA+ enfrenta constantemente formas de discriminação e até assédio no local de trabalho. Esses abusos representam uma ameaça real e imediata à segurança econômica de trabalhadores LGBTQIA+ (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018).

A discriminação que LGBTQIA+ enfrentam no mundo do trabalho ainda é grande e pode ocorrer de forma indireta, através de insultos ou brincadeiras, e direta, por intermédio do questionamento particular de competências profissionais e exclusão de projetos (SOUZA, 2020).

A fim de conter e diminuir a exclusão e discriminação no ambiente de trabalho estão sendo criados projetos e organizações que possuem como objetivo a inclusão de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho.

A ativista Daniela Andrade, mulher trans, graduada em Informática e em Letras, trabalha com desenvolvimento de sistemas e, em meio às inúmeras dificuldades por ela vivenciadas para conseguir um emprego, criou um sítio eletrônico denominado “Transempregos” voltado para a divulgação de vagas no mercado de trabalho para os transexuais e travestis (ROSSI; NOVAES, 2015).

Na cidade do Rio de Janeiro, a Coordenadoria Especial da Diversidade Sexual da prefeitura criou o projeto “Damas”, que possui o objetivo de integrar social e profissionalmente as travestis e transexuais, no intuito de capacitá-las com incentivo à escolaridade e à empregabilidade (GUIMARÃES, 2016).

O Instituto Ethos é uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público. Possui o objetivo de mobilizar as empresas a gerir negócios conforme a pluralidade cultural de maneira responsável no intuito de construir uma sociedade justa e sustentável. Então, em 2013, criou manual intitulado “O compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT – Orientação para o Mundo Empresarial em Ações voltadas a Lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais”, em parceria com a Txai Consultoria e apoio da embaixada do Reino Unido dos Países Baixos (INSTITUTO ETHOS, 2016).

Programas de inclusão LGBTQIA+ no local de trabalho podem alcançar ótimos resultados, porque além de ajudar indivíduos que pertencem a essa comunidade e outros membros diversos faz com que eles se sintam acolhidos e confortáveis no ambiente de trabalho (FARINHA, 2017).

No entanto, um programa de inclusão deve ser bem administrado para apoiar os indivíduos LGBTQIA+, oferecendo workshops, treinamento e adequação até mesmo dos próprios colaboradores a fim de incluírem esses indivíduos no ambiente do trabalho. O objetivo geral dessa inclusão é fazer com que colaboradores LGBTQIA+ sintam-se seguros e integrantes de uma empresa (COELHO; MAGGIONI, 2020).

As políticas e programas de diversidade e inclusão também podem gerar uma economia significativa no recrutamento e treinamento de novos colaboradores, ajudando a reter grandes talentos. Um local de trabalho mais diversificado e aberto aumenta a criatividade, o que levará à inovação (FARINHA, 2017).

Diante de tantas evidências, são necessárias condutas, por parte das empresas, que tenham como finalidade o combate a discriminação e a inclusão ao mercado de trabalho de todas as pessoas, indiferente de orientação sexual, raça, cor, gênero e outros, garantindo a todos o acesso as vagas de emprego de forma competitiva e igualitária (COSTA, 2007).

O mercado de trabalho precisa estar aberto para incluir a comunidade LGBTQIA+. Além de estar estabelecido na própria Constituição a qual impõe às empresas que cumpram uma função social, não se restringindo apenas ao lucro, mas com a finalidade de promover o desenvolvimento social e a inclusão de acordo com os preceitos estabelecidos pela própria Constituição Federal, as empresas também precisam estar abertas e serem receptivas a tais adaptações (BRASIL, 1988).

Percebe-se que há um pequeno avanço social em face da diversidade de gênero promovida por cidadãos comuns e por ações empresariais que representa um começo para a inserção das pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho brasileiro, em detrimento da inércia de parlamentares para a criação de leis efetivas na construção e valorização da identidade de gênero plural.

De toda forma, as referidas ações representam uma esperança para as pessoas LGBTQIA+ que poderão ter a chance de alcançar postos de trabalhos formais e vivenciar a igualdade de gênero e a dignidade da pessoa humana.

3 CONCLUSÃO

Com o objetivo de compreender como os indivíduos LGBTQIA+ estão sendo inseridos no mundo do trabalho, essa pesquisa buscou refletir sobre o panorama do direito desses indivíduos, como estão inseridos na legislação brasileira e como o trabalho vem incluindo ou excluindo esse grupo no mundo do trabalho.

Sem dúvida, houve progresso no reconhecimento dos direitos humanos, incluindo os direitos trabalhistas das pessoas LGBTQIA+. Cada vez mais países estão adotando leis que proíbem a discriminação com base na orientação sexual ou identidade de gênero no mundo do trabalho.

A inexistência de lei exclusiva que garanta direitos permite a escolha por parte de diferentes órgãos, institutos e organizações a gerarem seus próprios mecanismos de acessibilidade segundo a legislação ou normas internas, mas os princípios fundamentais como a igualdade, proteção, dignidade da pessoa humana e não discriminação devem ser observados e garantidos pelo legislador.

Além disso, muitos trabalhadores LGBTQIA+ ainda enfrentam discriminação e até mesmo assédio no trabalho. Isso faz com que muitos indivíduos se sintam obrigados a ocultar sua orientação sexual.

É essencial que os empregadores tenham em mente que o local de trabalho do futuro será diversificado, inclusivo e cada vez mais representativo da sociedade atual. Isso devido ao mundo estar em constante mudança e o mundo do trabalho também precisa ser inclusivo e se adaptar.

À medida que o mundo está se tornando mais receptivo e compreensivo com a comunidade LGBTQIA+ as empresas também precisam se adaptar e se incluírem neste mundo. As empresas devem trabalhar para mudar e criar um ambiente laboral mais aceitável e tolerante ganhando assim seu espaço no mundo, além de respeito dos funcionários e do público em geral.

O Brasil precisa urgentemente avançar nesse sentido, sob pena de cerceamento dos direitos mais básicos atribuídos ao ser humano, seja através de uma padronização jurídica ou ativismo judicial, seja por meio de legislação específica.

Muito há para se discutir, ainda, sobre o assunto, em que pese o avanço jurídico. Em termos culturais, as percepções se transformam, por vezes, lentamente.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cecília Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. **Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?**. Revista Direito GV, v. 14, 2018.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios de Direito do Trabalho: Fundamentos teórico-filosóficos**. São Paulo: LTr, 2008.

Borrillo, Daniel. **Homofobia: história e crítica de um preconceito**. Belo Horizonte: Autêntica, 2010.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988. Diário Oficial da União, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: dez. 2021.

BRASIL. Decreto nº 9.571 de 21 de novembro de 2018. **Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos**. Diário Oficial da União, Brasília, 22 nov. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm Acesso em: abril de 2022.

BRASIL. Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. Redação dada pela Lei n. 12.376 de 30 de dezembro de 2010. **Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro**. Diário Oficial da União, 9 set. 1942. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm Acesso em: dez. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Brasil Sem Homofobia: Programa de combate à violência e à discriminação contra GLTB e promoção da cidadania homossexual**. Conselho Nacional de Combate à Discriminação. Brasília: Ministério da Saúde, 2004. Disponível em: https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil_sem_homofobia.pdf Acesso em: Abril 2022.

BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero: Feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro, RJ: Civilização Brasileira, 2003.

CHAVES, Débora Caroline Pereira. **Afinal, quem sou eu para o Direito? Reflexões sobre a tutela do transgênero no Brasil**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

COELHO, Rafaella dos Santos; MAGGIONI, Márcia Bandeira Landerdahl. **A percepção da comunidade lgbt sobre a atuação das práticas organizacionais e a inclusão da diversidade sexual e de gênero nas organizações**. Faculdade Metodista Centenário. 2020.

COSTA, Ana Maria Machado da. **A discriminação por orientação sexual no trabalho - aspectos legais**. In: POCAHY, Fernando. (Org.). Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. Porto Alegre: Nuances, 2007.

FARINHA, Corina Alves. **Um olhar sobre a inclusão da diversidade sexual nas organizações**. Perspectivas em Políticas Públicas, v. 10, n. 2, 2017. Disponível em: <https://revista.uemg.br/index.php/revistappp/article/view/2876>. Acesso em abril de 2022.

FOUCAULT, Michel. **História da Sexualidade**, vol.01. Rio de Janeiro, RJ: Graal, 2005.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Graal, 1999.

GONÇALVES, Leandro Krebs. **Discriminação por Orientação Sexual nas Relações de Trabalho**. 2013. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/110820>>. Acesso em: dez. 2021.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra**. São Paulo: LTr, 2007.

GUIMARÃES, Victoria. **Projeto Damas, identidade e cidadania: projeto abre horizontes para a população travesti e transexual**. In: CIEDS. 2016. Disponível em: <https://www.cieds.org.br/noticias/detalhe/projeto-damas-identidade-e-cidadania>> Acesso em: dez. 2021

INSTITUTO ETHOS. **Instituto Ethos**. Disponível em: <http://www3.ethos.org.br/>. Acesso em: dez. 2021.

MEDEIROS, Márcia. **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.

MERCOSUL. **Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015 - I Reunião Negociadora.**

Brasília, 17 de julho de 2015. Disponível em:

<https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015>.

Acesso em: dez. 2021.

NARDI, Henrique Caetano. **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.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da OIT, de 20 de abril de 1948 e seu anexo (Declaração da Filadélfia - de 1944).** Disponível em:

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf> Acesso em: dez. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 111 -**

Discriminação em matéria de emprego e ocupação: Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra -1958), entrou em vigor no plano internacional em 15 de junho de 1960. Disponível em:

http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html. Acesso em: dez. 2021.

BRASIL. Portaria 350, de 20 de novembro de 2018. **Institui o Código de Conduta e de Respeito aos Direitos Humanos para Fornecedores de Bens e de Serviços do Ministério dos Direitos Humanos.** Diário Oficial da União, Brasília, 21 nov. 2018. Disponível em:

https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/51057848/do1-2018-11-21-portaria-n-350-de-20-de-novembro-de-2018-51057742 Acesso em: abril de 2022.

REIS, Toni, org. **Manual de Comunicação LGBTI+.** Curitiba: Aliança Nacional LGBTI / GayLatino, 2018.

ROSSI, Marina; NOVAES, Marina. **Os direitos básicos aos quais transexuais e travestis não têm acesso.** El País, São Paulo, 28 ago. 2015. Disponível em:

<https://brasil.elpais.com/brasil/2015/08/28/politica/1440778259_469516.html> Acesso em: dez. 2021.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Por uma concepção multicultural de direitos humanos.**

In: SANTOS, Boaventura de Sousa (Org.). Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo multicultural. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SIMÕES, Júlio Assis; FACCHINI, Regina. **Na trilha do arco-íris: do movimento homossexual ao LGBT.** São Paulo, SP: Fundação Perseu Abramo, 2009.

SOUZA, Luiz Henrique Braúna Lopes de. **Trabalho e diversidade sexual e de gênero:**

dilemas entre a inserção econômica e social no mercado de trabalho e as estratégias de sobrevivência da população LGBT. Revista Brasileira de Estudos da Homocultura, v. 3, n. 10, 2020.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. **Dignidade Humana e a invalidação da dispensa discriminatória.** In: GUERRA, Rogéria Gladys Sales; ROCHA, Sabrina Araújo Feitoza; TEIXEIRA, Sérgio Torres (Orgs). A multidisciplinaridade dos direitos fundamentais: uma análise reflexiva. Recife: Nossa Livraria, 2014.