

**XXIV CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM
HELDER CÂMARA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE

FREDERICO DA COSTA CARVALHO NETO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – Conpedi

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Conselho Fiscal

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches - UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias

Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização
CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara;

coordenadores: Everaldo Gaspar Lopes De Andrade, Frederico da Costa carvalho Neto,
Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-083-1

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

Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do trabalho. I.
Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo
Horizonte, MG).

CDU: 34



XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXIV Congresso do CONPEDI, realizado sob o tema Direito e Política: da Vulnerabilidade à Sustentabilidade, que tem por escopo problematizar a questão da sustentabilidade sob o viés das soluções para as vulnerabilidades pensadas em termos de capacidade de equilíbrio entre condicionantes políticas, econômicas, sociais, ambientais e jurídicas - relacionando, assim, em última instância, a conexão entre vulnerabilidade e sustentabilidade à capacidade do Direito de produzir Justiça e de fazê-lo por meio da Política -, (re)pensando as relações entre Direito e Política, seja nos seus aspectos analítico-conceituais e filosóficos, seja no aspecto das políticas públicas e do funcionamento das instituições político-jurídicas, oferece ao leitor, através dos 29 (vinte e nove) artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I" durante o XXIV Congresso do CONPEDI, a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico das quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho, revelando, assim, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de Justiça social, em termos axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, as vozes de Adélia Procópio Camilo, Alana Borsatto, Alessandro Severino Valler Zenni, Amanda Netto Brum, Ana Maria Viola de Sousa, Ana Sylvia da Fonseca Pinto Coelho, Camila Leite Vasconcelos, Carla Cirino Valadão, Carla Cristine Ferreira, Cleber Sanfelici Otero, Cristiano Lourenço Rodrigues, Diogo Basilio Vailatti, Elen Carla Mazzo Trindade, Eliete Doretto Dominiquini, Ellara Valentini Wittckind, Erica Fabiola Brito Tuma, Evandro Trindade do Amaral, Fábio Gabriel Breitenbach, Guilherme Domingos de Luca, Henrique Augusto Figueiredo Fulgêncio, Jane de Sousa Melo, José Soares Filho, Lafayette Pozzoli, Larissa Menine Alfaro, Leandro Cioffi, Leonardo Nascimento Rodrigues, Leonardo Raphael Carvalho de Matos, Lorena Machado Rogedo Bastianetto, Lucas Rodrigues Vieira, Luiz Filipe Santos Lima, Magno Federici Gomes, Manuela Corradi Carneiro Dantas, Mara Darcanchy, Maria Aurea Baroni Cecato, Maria Cristina Alves Delgado de Avila, Nayara

Toscano de Brito Pereira, Paulo Ricardo Vijande Pedrozo, Pedro Dias de Araújo Júnior, Prudêncio Hilário Serra Neto, Rafael Veríssimo Siquero, Rita Daniela Leite da Silva, Rogeria Gladys Sales Guerra, Sergio Torres Teixeira, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, Taiane da Cruz Rolim, Tiago Augusto de Resende Melo, Vanessa Rocha Ferreira, Veruska Santana Sousa de Sá e Yann Dieggo Souza Timotheo de Almeida, e a destes coordenadores, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, Frederico da Costa carvalho Neto e Rodrigo Garcia Schwarz, em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho digno, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de Justiça social.

Nesses artigos, são tratadas, assim, distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho, com a abordagem das questões pertinentes à ação sindical e à negociação coletiva, à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da saúde e da intimidade no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de flexibilização do Direito do Trabalho, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, dos próprios marcos renovados do direito processual do trabalho na efetivação do Direito do Trabalho e, portanto, e sobretudo, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos criativos de proteção do trabalho.

Daí a especial significação desse conjunto de artigos, que, da vulnerabilidade à sustentabilidade, fornece ao leitor uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho digno e da promoção da Justiça social.

Os Coordenadores,

Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

Frederico da Costa carvalho Neto

Rodrigo Garcia Schwarz

DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL NO CONTRATO DE TRABALHO

DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL CONTRATO DE TRABAJO

**Amanda Netto Brum
Taiane da Cruz Rolim**

Resumo

O presente artigo versa sobre a discriminação por orientação sexual no contrato de trabalho. Neste contexto, a presente pesquisa busca evidenciar que a discriminação sofrida pelos sujeitos que extrapolam o marco heteronormativo, especificadamente gays e lésbicas no contrato de trabalho não pode subsistir, pois tais sujeitos, assim como os/as heterossexuais, são dignos ao efetivo direito fundamental de cidadão/ãs; a cidadania. Para tanto, no desenvolvimento da pesquisa utiliza-se da metodologia da revisão bibliográfica baseada em estudo documental no campo da legislação, da literatura e da jurisprudência preponderantemente dos tribunais trabalhistas. Por fim, pretende-se demonstrar de que forma a literatura e a jurisprudência vêm se manifestando acerca da discriminação direcionada aos indivíduos que extrapolam o marco heteronormativo no ambiente de trabalho, mas, sobretudo, pretende-se contribuir para que a prática da discriminação direcionada aos/as homossexuais seja punida, para que os sujeitos que subvertem a lógica heteronormativa possam transpor as barreiras da rejeição e da abjeção social.

Palavras-chave: Homossexualidade, Discriminação, Contrato de trabalho, Orientação sexual

Abstract/Resumen/Résumé

El presente artículo se refiere a la discriminación por orientación sexual en el contrato de trabajo. En este contexto, la investigación pretende demostrar que la discriminación sufrida por los sujetos que explotan el marco heteronormativo, específicamente gays y lesbianas en el contrato de trabajo no puede subsistir, pues tal sujeto, así como los/las heterossexuais, son dignos al efectivo derecho fundamental de los ciudadanos/nas; a la ciudadanía. Por lo tanto, el desarrollo de la investigación se utiliza la metodología de la revisión bibliográfica basada en estudio documental en el campo de la legislación, de la literatura y de la jurisprudencia preponderantemente los tribunales de trabajo. Al fin, se pretende demostrar cómo la literatura y la jurisprudencia vienen manifestándose acerca de la discriminación dirigida a los individuos que extrapolan el marco heteronormativo en el lugar de trabajo, pero sobre todo, tenemos la intención de contribuir a la práctica de la discriminación dirigida a los /las homosexuales ser castigada, por lo que, las personas subvierten la lógica heteronormativa pueden superar las barreras de rechazo y la abyección sociale.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Homossexualidad, Discriminación, Contrato de trabajo, Orientación sexual

Introdução

A ordem social sofreu e vem sofrendo profundas transformações ao longo de seu desenvolvimento, contudo, a discriminação por orientação sexual é uma das realidades que mais fortemente se mantém, muito embora, seja irrefutável que a homossexualidade acompanhe a história da humanidade. Dessa forma, o presente artigo tem como objetivo a análise de um tema permeado de preconceito: a discriminação por orientação sexual¹ no contrato de trabalho² vivenciada pelos/as³ homossexuais⁴.

Nardi (2013) ao evidenciar que as relações de gênero devem ser entendidas como o resultado dos processos de construção social do masculino e do feminino que hierarquizam as posições sociais de homens e de mulheres em um determinado contexto social e que, dessa forma, estão diretamente implicadas nas maneiras como se estruturam, não somente as categorizações de identidades de gênero e sexual, mas, fundamentalmente, todas as relações sociais, dentre elas a de trabalho, denota a importância da análise do presente estudo, ainda, Calvet (2009), ao teorizar acerca da discriminação nas relações de trabalho, também, enfatiza que o tema proposto demonstra-se de extrema relevância, já que segundo ele, constitui, nos dias de hoje, tema a ser bastante explorado, pois tal ato não pode subsistir uma vez que a orientação sexual dos sujeitos não pode acarretar a esses nenhum ato discriminatório, o que decorre do dever do Estado e da própria sociedade a efetivação do valor da igualdade a todos e todas.

Para elaboração do presente artigo realizou-se uma pesquisa bibliográfica baseada

¹ Neste escrito faz-se referência ao termo orientação sexual para com o propósito de afirmar politicamente um direito: o direito à liberdade de manifestação das sexualidades, contudo, reconhece-se, atualmente, os questionamentos, a partir da interpretação dos estudos culturais, do emprego do termo opção sexual, pois esta pesquisa é orientada pelos estudos que “teorizam que a manifestação da sexualidades são um processo em construção e vivida individualmente, portanto, ela é cambiante e pode ocorrer por orientação ou por uma pluralidade de opções, escolhas, eleições, predileções e preferências que coincidem com determinados períodos da vivência do erotismo, da sensualidade e do desejo do indivíduo” (OLIVEIRA JÚNIOR, MAIO, 2013).

² Na presente pesquisa utiliza-se a expressão contrato de trabalho para indicar estritamente as relações de trabalho em sentido estrito, ou seja, relações de emprego, compreendidas como as que envolvem a figura do empregado e empregador, pois segundo Denegri (2006), ao ser utilizado a expressão relação e trabalho (ou contrato de trabalho) nos dias atuais, em regra, está-se com o objetivo estrito de referir-se às figuras técnico-jurídicas da relação empregatícia ou contrato empregatício, uma vez que a utilização do termo contrato de trabalho para indicar típicas relações de emprego já está absolutamente consolidado no vocabulário jurídico.

³ Faz-se uso, neste escrito, da linguagem inclusiva, dentro dos limites que a própria linguagem impõe, pois entende-se que a linguagem corrente assume o masculino como padrão hegemônico perpetuando valores sexistas e discriminatórios (MUSSKOPF, 2008). Utiliza-se, então, a linguagem inclusiva, neste escrito, como forma de desconstrução do paradigma atual heteronormativo.

⁴ Utiliza-se o termo homossexualidade em conformidade com o preceituado por Nardi (2013), assim, far-se-á referência as expressões das sexualidades não heterossexuais discordantes do padrão dicotômico homem-masculino/mulher-feminina, vivenciadas por gays e lésbicas.

em estudo documental no campo da legislação, literatura e jurisprudência, especificamente dos tribunais trabalhistas. Esta pesquisa teve como objetivo demonstrar de que forma a literatura e a jurisprudência vêm se manifestando acerca da discriminação direcionada aos indivíduos que extrapolam o marco heteronormativo no ambiente de trabalho, bem como evidenciar que, em virtude do ordenamento jurídico vigente, essa forma de discriminação, também, deve ser combatida e punida.

Para tanto, em um primeiro momento, será abordada a discriminação de uma forma geral, posteriormente abordar-se-á a discriminação direcionada aos/as homossexuais no contexto cultural e finalmente discorrer-se-á acerca da discriminação direcionada aos/as homossexuais no ambiente de trabalho.

Este estudo propõe-se, portanto, demonstrar de que forma a literatura e a jurisprudência vêm se manifestando acerca da discriminação direcionada aos indivíduos que vivenciam suas sexualidades⁵ em desconexão ao marco heteronormativo no ambiente de trabalho, mas, sobretudo, pretende contribuir para que a prática da discriminação direcionada aos/as homossexuais seja punida, para que estes sujeitos que subvertem a lógica heteronormativa possam traspor a barreira da rejeição e da abjeção social.

1. Da discriminação no contexto social

A discussão contemporânea sobre direitos humanos tem concedido visibilidade a mais e mais grupos de indivíduos ou de individuo que vivenciam a vulnerabilidade social⁶, contudo, a ordem social ainda (re)produz desigualdades de toda a ordem e perpetua discriminação e preconceitos dispondo privilégios/prejuízos contra dados indivíduos ou grupos de indivíduos, neste caminhar, ainda hoje, são inúmeras as formas de discriminação direcionadas aos sujeitos não padronizados pelo qualificativo humano (BERTÚLIO, 2012), seja em virtude da sua raça, da sua identidade de gênero ou/e sexual ou em relação quaisquer características físicas ou comportamentais que escapam ao padrão discursivo heteronormativo (BUTLER, 2003).

⁵ No presente trabalho, será utilizado o termo sexualidades, pois segundo Dias e Alves (2012, p. 5) a terminologia sexualidade deve ser grafada como sexualidades por ser uma “terminologia cunhada nas duas últimas décadas com o sentido de pluralidade na diversidade sexual” (grifo dos autores).

⁶ Faz-se referência ao termo vulnerabilidade social, por compreender, conforme denota Detoni e Goulart (2013) que referida terminologia expressa a situação em que os sujeitos, famílias ou coletividade, em virtude da condição social, são expostos à violência, ou tenham dificuldade de acesso a direitos e/ou a recursos, seja simbólico ou material.

Assim, devido a ideias e valores (re)produzidos no interior da sociedade (BERTÚLIO, 2012), que concedem a determinados sujeitos a humanidade e marcam quais ficarão fora deste qualificativo (BUTLER, 2003), o fenômeno da discriminação é, talvez, um dos temas que mais inquietam os cientistas sociais, por ser um tema, ainda, evasivo e de difícil compreensão.

Rios (2007) a teorizar acerca da homofobia⁷ define e diferencia as expressões discriminação e preconceito, para ele, “a discriminação significa materialização, no plano concreto, das relações sociais, de atitudes arbitrárias, comissivas ou omissivas, relacionadas ao preconceito, que produzem violações de direitos dos indivíduos e dos grupos”. Já os preconceitos “são quaisquer formas de percepções mentais negativas em face de indivíduos e de grupos socialmente inferiorizados, bem como as representações sociais conectadas a tais percepções” (RIOS, 2007, p. 26-27).

Neste sentido, Sanches (2006) evidencia, também, que as expressões discriminação e preconceito não podem ser entendidas como sinônimo. Para ela o “preconceito ao trazer uma sensação de poder aos membros do grupo dominante deve ser compreendido como um conceito ou opinião formado antecipadamente, sem maior ponderação ou conhecimento dos fatos; uma ideia pré-concebida sem análise crítica” (SANCHES, 2006, p. 50), já a discriminação deve ser entendida a partir da análise do conceito trazido pelo artigo 1º da Convenção sobre todas as formas de discriminação contra a mulher, aprovado em 1979 e ratificado pelo Brasil em 1984.

A autora adverte que embora tal artigo direcione sua redação à discriminação vivenciada pelas mulheres o conceito aludido por este do termo discriminação deveria ser estendido a todas e todos os sujeitos independentemente da sua identidade de gênero ou sexual, pois tal definição demonstra-se extremamente atual e compatível com o sistema discriminatório sofrido pelas minorias em vulnerabilidade social, como os/as homossexuais. Para Sanches (2006) a discriminação deve, então, ser entendida como:

(...) toda distinção, exclusão ou restrição baseada na distinção por sexo ou identidade de gênero e sexual e que tenha por objetivo ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento ou gozo pelas pessoas, com base dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, social, cultural e civil ou qualquer outro campo (SANCHES, 2006, p. 50).

⁷ O termo será melhor exemplificado no tópico 2.

Já no campo específico do direito do trabalho a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ⁸, a qual dispõe sobre discriminação no emprego e na profissão, define discriminação no seu artigo 1º como:

- a) Toda distinção, exclusão ou preferência baseada em motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião, política, ascendência nacional ou origem social que tenha como efeito anular ou alterar igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou na ocupação.
- b) Qualquer distinção, exclusão, preferência que tenha como efeito alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego ou ocupação. (Convenção nº 111 da OIT de 1958).

A rigor, o preconceito é a pré-disposição negativa que o sujeito carrega decorrente da sua noção de cultura, raça, identidade de gênero e sexual, entre outras concepções. Em virtude disso, a discriminação é a materialização ou/e exteriorização do preconceito que é cultivado pelo sujeito e a sua prática gera a marginalização de inúmeros grupos em vulnerabilidade social, assim como a rejeição e abjeção (BUTLER, 2003) social destes.

Nesse contexto, conforme denotam Garcia e Souza (2010), os estudiosos começaram a analisar com maior veemência a discriminação e o preconceito a partir da II Guerra Mundial e, foi embasada, primeiramente, nas formas de manifestação do antissemitismo, do racismo e do sexismo. Já com relação à discriminação e o preconceito relativos especificadamente às expressões das sexualidades fora ao padrão heteronormativo, discriminação homofobia, como as direcionadas aos homossexuais, estas passaram a ser estudados somente nas últimas décadas do século XX (RIOS, 2007).

Na particularização das formas da discriminação, há que se ressaltar que a discriminação no antissemitismo embasava-se e embasa-se na pertinência cultural e genealógica; a discriminação proveniente do racismo encontra fundamentação na identificação de sinais corporais distintivos, especialmente cor e sinais morfológicos específicos; e a discriminação sexista é vislumbrada pela valorização da distinção morfológica sexual; atributo da categorização de gênero e das identidades de gênero e sexual de forma binária (RIOS, 2007), em outros termos, as distinções sexuais entre homens e mulheres são as bases da discriminação sexista, assim, estas passam a ser concebidas tanto em termos de dominação, quanto como forma de diferenciação, demonstra-se, neste cenário, essencial rejeitar o caráter fixo e permanente da oposição binária; base fundadora da ordem social.

⁸ Mencionada Convenção foi adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho na sua 42ª sessão, a 25 de junho de 1958, entrou em vigor no plano Internacional em 15 de junho de 1960 e foi ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965 (CALVET, 2010).

Além disso, a discriminação em função da maneira que essa se exterioriza pode ser classificada em direta ou indireta. A discriminação direta⁹ ocorre quando é violada uma norma vigente no ordenamento jurídico, ou seja, tal discriminação se materializa por meio da exclusão explícita, a discriminação indireta¹⁰, por sua vez, simula o cumprimento da regra de igualdade, mas gera, na realidade, verdadeira situação de desigualdade.

Todavia, em virtude da nossa ordem constitucional¹¹ e em conformidade com o que preconiza a Declaração Universal dos Direitos Humanos¹², qualquer forma de discriminação não pode ser admitida em nosso contexto social, pois conforme já analisado, ao ser praticado qualquer ato discriminatório contra o indivíduo se está infringindo o respeito à dignidade humana, assim como o preceito da igualdade, valores fundamentais de nossa sociedade.

2. Da discriminação por orientação sexual no cenário cultural

Conquanto a resistência à heterossexualidade compulsória tenha existido em todos os tempos culturais (CASTELLS, 2010) “a discriminação por orientação sexual ainda é uma das realidades que mais fortemente resiste e desafia o mandamento constitucional da igualdade, bem como o sistema de direitos fundamentais consagrados na nossa constituição” (RIOS, 2001, p. 177).

Ocorre que embora a sociedade esteja em constante transformação, tendo deixado no esquecimento antigos padrões éticos e morais, alguns (pre)conceitos, por outro lado, ainda, encontram-se arraigados na sociedade de uma forma geral, como acontece com a discriminação por orientação sexual, particularmente as vivenciadas por gays e lésbicas.

A rigor, a homossexualidade, nas culturas ocidentais contemporâneas, tem sido, até então, a marca de um estigma, já que é relacionada àqueles que não vivenciam suas sexualidades a partir do dito coerente, ‘natural’ e superior padrão heterossexual, sendo, assim, compreendida, por alguns, como um tipo de desvio moral, sexual e de caráter (GOLIN, 2013). Daí advém a concepção de que “de um lado há superioridade e privilégios a todos e a todas

⁹ Situação que exemplifica referida discriminação ocorre quando se rejeita candidata com sobrepeso a uma vaga de emprego.

¹⁰ Um exemplo de discriminação indireta se dá quando o empregador solicita que ao currículo seja acrescida a foto do candidato e a partir disso passa a selecioná-lo em virtude da sua identidade de gênero.

¹¹ Além disso, em nosso ordenamento jurídico a Lei 9.029/95 veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego ou por sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, como elucidou Calvet (2010). Todavia, silenciou o legislador, infelizmente, sobre a discriminação por orientação sexual, não trazendo de forma explícita tal vedação.

¹² Art. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos: “todos nascem livres e iguais em direitos e dignidade e que sendo dotados de consciência e razão devem agir de forma fraterna em relação aos outros”.

que se adéquam a tal parâmetro, e de outro, opressão e prejuízos aos/as homossexuais e até mesmo a heterossexuais que porventura se afastem do padrão de heterossexualidade imposto” (Rios, 2007, p.33).

Ainda a discriminação direcionada aos/as homossexuais, fundada tão-somente na vivencia de suas sexualidades, homofobia, permeia nossa ordem social de uma forma geral, como as vivenciadas, especificadamente, nas relações de trabalho, foco deste escrito¹³. Isso ocorre em virtude da lógica heteronormativa que ao (re)produzir a lógica dual (FOUCAULT 2010), estabelecendo as fronteiras aos sujeitos, serve ao propósito de instaurar e naturalizar certas expressividades corporais aos limites, posturas e formas apropriadas que definem o que constitui e humaniza estes (BUTLER, 2003), em outros termo, ao naturalizar padrões polarizados em uma ótica linear exila os sujeitos que vivenciam as sexualidades em desconexão à normatização discursiva heteronormativa e direcionam a rejeição e a zona da abjeção (BUTLER, 2003) social.

A luta contra a discriminação direcionada aos/as homossexuais ganhou relevo a partir dos anos de 1960 e 1970, com a, primeiramente, (re)insurreição do movimento feminista e, posteriormente, do próprio movimento homossexual. É, dessa forma, fruto dos movimentos sociais que buscavam a libertação sexual e, conseqüentemente, a (des)construção da heteronormatividade. É, portanto, neste cenário que George Weiberg, em 1972, cria o conceito da homofobia, para designar o preconceito e a discriminação direcionada às vivencias homossexuais (NARDI, 2013).

Além disso, o termo homofobia vem sendo utilizado de uma forma geral para designar toda a forma de preconceito e discriminação direcionada a população LGBT, contudo, recentemente, outros termos, mais precisos, derivam deste conceito no campo das ciências humanas como exemplo a heteronormatividade, que associada à terminologia do heterossexismo, busca explicar a forma como a heterossexualidade é tida como normal e natural a partir da qual se classificam as sexualidades e, por isso, impõe e forma padrões sociais, hierarquizando e normalizando certas condutas, heterossexuais, em detrimento das demais, como por exemplo, as homossexuais (NARDI, 2013).

Todas as transformações sociais marcaram e marcam mudanças nas formas de organização da vida em sociedade e, nesta direção (NARDI, 2013), as pessoas que experimentam suas sexualidades fora ao marco heteronormativo passam a reivindicar seu espaço social em uma tentativa de legitimação (CASTELLS, 2010) destas vivencias,

¹³ A discriminação no contrato de trabalho vivenciada pelos/as homossexuais será melhor analisada no tópico 3.

integrando, dessa maneira, o cenário político e, com isso, faz-se urgente, para que direitos e valores sejam também assegurados a estes sujeitos, compreender que estas são uma forma de pluralidade das expressões das sexualidades humanas (NARDI, 2013).

Ainda hoje, contudo, preconceitos e discriminações direcionados aos/as homossexuais permeiam a nossa sociedade, entretanto, não se pode fechar os olhos frente a tal discriminação e preconceito, já que tais sujeitos, assim como os demais, devem ser vistos como dignos ao efetivo direito fundamental de toda e todo o cidadão/ãs; a cidadania, pois ao agir de forma contrária, não assegurando garantias nem reconhecendo direitos ao/a cidadão/ã independentemente de sua identidade sexual se está praticando ato intolerável em uma sociedade que se pretende igualitária.

3. Da discriminação por orientação sexual no contrato de trabalho

Entre todas as formas de discriminação que devem ser questionadas, a discriminação relacionada à homofobia, é, ainda nos dias atuais, a menos estudada e discutida, além de ser a mais controversa (RIOS, 2007). Nessa esteira interpretativa, segundo já denotado, o preconceito em face dos indivíduos homossexuais encontra-se fortemente arraigado em nosso contexto social, desse modo, conforme enfatiza Pamplona Filho (1999) é evidente que essa forma de discriminação, também, se faria presente na relação de emprego, onde, segundo o autor, o poder e o tratamento diferenciado podem se tornar tragicamente complexos.

Vale pontuar que não se pode desprezar que os conflitos decorrentes da discriminação vivenciadas pelos/as trabalhadores/as homossexuais ocorrem em uma ordem social capitalista e, por isso, via de regra, o cenário das relações de trabalho tendem a serem os principais locais em que se vivenciam estas situações, pois as relações de poder de forma hierarquizadas que são, na maioria dos casos, (re)afirmadas cotidianamente nestes ambientes, além de restringir a efetivação da cidadania aos/as trabalhadores/a homossexuais, limita a concepção discursiva de forma binária naturalizando condutas, expressividades de gêneros e sexuais.

Isso ocorre, fundamentalmente, em razão da internalização de valores heterossexistas no todo social. Deve-se, então, “seguir padrões e direções da instância maior” (BERTÚLIO, 2012, p. 143), que é branca; masculina; heterossexual; das sociedades ocidentais, determinando e marcando, com isso, o lugar do outro; não qualificado como humano na estrutura social e de poder (BERTÚLIO, 2012).

No Brasil 60% dos indivíduos que vivenciam suas sexualidades em desconexão ao marco heteronormativo, especificadamente os/as homossexuais, já foram vítimas de alguma forma de discriminação motivada por sua orientação sexual e todas e todos revelam já terem vivenciado ou presenciado situações de intolerância e violência física ou simbólica em seus ambientes de trabalho pela mesma razão (GARCIA, SOUZA, 2010).

Embora a discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho seja uma das realidades que mais profundamente afronta e desafia o valor da igualdade (SANCHES, 2006), atualmente, não há, no ordenamento jurídico vigente, nenhum dispositivo que proíba expressamente tal prática. Entretanto, em virtude dos preceitos constitucionais e em conformidade com a aplicabilidade, por analogia, das normas que combatem a discriminação, os tribunais vêm rechaçando qualquer forma de discriminação contra os/as homossexuais praticada no ambiente de trabalho. Têm-se posicionado as Turmas do TST, neste sentido:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DISPENSA ARBITRÁRIA. DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO SEXUAL. REEXAME DE FATOS E PROVAS.A Corte de origem, valorando o conjunto fático-probatório dos autos, concluiu que ficou demonstrado que a dispensa do reclamante se deu em razão de prática discriminatória decorrente de sua opção sexual, motivo que, não bastasse estar totalmente desvinculado do liame jurídico que une empregado e empregador por meio do contrato de trabalho, revela-se violador dos direitos personalíssimos do ser humano, o qual encontra sua máxima expressão na liberdade de escolha, entre a qual se insere a de definir, livremente, a opção sexual. Nesse contexto, para se concluir de forma diversa, no sentido de que não foi adotada pela reclamada nenhuma conduta violadora da dignidade da pessoa humana, seria imprescindível a reapreciação da prova coligida aos autos, procedimento vedado, nesta fase recursal de natureza extraordinária, a teor da Súmula nº 126 do TST. (TST nº AIRR-74240-53.2002.5.02.0019. Ac. Da 1º T. Rel. Min. Waldir Oliveira da Costa–In DJU de 9 de fev. 2011).

Seguindo este entendimento manifestou-se José Cesário Figueiredo Teixeira¹⁴ ao pronunciar-se acerca da prática de atos discriminatórios no ambiente de trabalho direcionados a um empregado declarado homossexual, segundo ele, então, “não pode o ordenamento jurídico conviver com posturas dessas e relevar o abuso de direito com a justificativa de que seriam *brincadeiras*”, acrescenta, ainda: “descontração não se confunde com desrespeito; aquela, favorável ao bom ambiente de trabalho; esta, sempre desconcertante”.

A ministra Dora Maria da Costa¹⁵ do TST ao, também, posicionar-se sobre a discriminação sofrida por um empregado homossexual no seu ambiente de trabalho, esclarece que “a subordinação jurídica, traço singular da relação de emprego, significa que o/a

¹⁴Relator do RO nº 01001000-53.2009.5.04.0014. Do Tribunal Regional do Trabalho 4º Região- Juiz convocado.

¹⁵ Relatora do processo nº TST-AIRR-122940-79.2006.5.04.0305. Do Tribunal Superior do Trabalho.

trabalhador/a está sob o comando do/a empregador/a, mas essa condição não o despe, obviamente, da condição de ser humano tutelado em sua dignidade pessoal. Entre as obrigações do/a empregador/a está o dever de tratar com urbanidade o/a subordinado/a, sob pena de cometimento de ato ilícito, por exercer seu direito de patrão/a em extrapolação aos limites da moral e dos bons costumes”, e, também, traz a ministra que “tendo o/a empregador/a efetivamente descumprido seu deveres de urbanidade em relação ao/a empregado/a, imperioso admitir como causa da ruptura do liame empregatício a rescisão indireta do contrato”.

A jurisprudência nacional firma, portanto, posicionamento no sentido de não admitir quaisquer atos discriminatórios praticados contra homossexuais durante a relação empregatícia, pois conforme salienta o ministro Maurício Godinho Delgado:

(...) é inconcebível que esta Justiça obreira feche os olhos para qualquer espécie de discriminação. Atitude desta natureza choca-se diametralmente com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho humano além do óbice constitucional da proibição de qualquer diferença entre empregados em razão da sua orientação sexual. (TST nº AIRR-142840-24.2008.5.11.0001. Ac. Da 6ª T. Rel. Min. Maurício Godinho Delgado–In DJU de 17 de nov. 2010).

Há que se evidenciar que tais atos devem ser combatidos em todas as fases contratuais (pré-contratual; contratual; e pós-contratual), uma vez que o prejuízo ocasionado pela prática desses atos independe do momento contratual, já que o/a empregador/a deve responder pelos danos causados, se comprovado sua culpa, ao/a empregado/a durante a integralidade do liame empregatício.

Além disso, preleciona a Lei 9.029/95 que a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou para sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade deve ser considerado ato juridicamente intolerável. Nessa linha, alguns autores, como Calvet (2010), bem como a jurisprudência, conforme evidenciado acima, posicionam-se no sentido de aplicar tal norma para qualquer tipo de discriminação, entendendo que o rol do artigo primeiro deve ser interpretado como meramente exemplificativo e não taxativo, sendo assim, as práticas discriminatórias por orientação sexual devem ser combatidas assim como as demais.

Segundo o ensinamento de Calvet¹⁶ (2010) aos/as homossexuais vitimados pela discriminação sexual deveriam ser asseguradas as mesmas garantias processuais que são

¹⁶ Informação verbal, fornecida pelo professor Msc. Otávio Amaral Calvet em aula ministrada da disciplina

concedidas as pessoas que vivenciavam a HIV/aids. Explica, portanto, o autor que ao ser demitido um empregado que vivencia a HIV/aids, sem justa causa, presume-se que essa foi realizada em virtude da sua infecção/condição crônica de saúde e que, desse modo, a demissão ocorreu em razão de um ato discriminatório e, sendo assim, cabe ao/a empregador/a comprovar que seu ato não está eivado de preconceito, uma vez que há a inversão do ônus da prova em benefício do/a empregado/a (CALVET, 2010).

Dessa forma, evidencia Calvet (2010) que ao/a empregado/a homossexual que for demitido, sem justa causa, deverá ser empregada mesma técnica processual. Contudo, como salienta o autor, infelizmente esse posicionamento não vem sendo aplicado pelos nossos tribunais.

Ainda, a complexibilidade da comprovação do ato discriminatório não pode servir de subterfúgio para o/a empregador/a praticar tal ato durante a fase pré-contratual, pois a fase de seleção de candidatos para vaga de emprego é um terreno fértil para a prática discriminatória, especificadamente da indireta, já que o/a trabalhador/a encontra-se fragilizado/a uma vez que necessita do emprego para manter sua dignidade e garantir a sua subsistência. Há, também, o temor de que sua contratação não seja efetivada caso não participe de todos os atos da seleção, mesmo que esses acarretem sérios abalos a sua dignidade.

Cabe ressaltar, também, que mesmo que não exista legislação específica quanto à proteção para o/a trabalhador/a no que tange a ilicitude dos métodos utilizados na fase de seleção do pessoal, o/a empregador/a deve respeitar certos limites claros, pois a discriminação do/a trabalhador/a é proibida não só pelo direito do trabalho, assim como pelas demais leis nacionais. Nessa linha, Barros afirma que:

O ordenamento jurídico brasileiro não possui uma norma dispendo sobre a ilicitude dos métodos utilizados na seleção de pessoal, sendo comum na entrevista os testes grafológicos, os questionários e os testes psicológicos. Quaisquer que sejam os métodos adotados deve-se verificar sua aceitação ética e se limitar a avaliar a aptidão profissional do candidato. Informações sobre a esfera da vida privada do trabalhador só se permitem excepcionalmente, quando apresentam relevância para execução das funções que serão executadas em nome da liberdade de contratação conferidas ao empregador (1998 *apud* OLIVEIRA, 2002, p. 138).

A rigor, mesmo que o contrato de trabalho ainda não tenha sido firmado a conduta danosa do/a empregador/a deve ser punida e combatida. Poderá, desse modo, o/a empregado/a

ingressar na justiça laboral postulando indenização por danos morais em virtude da prática do ato discriminatório pelo/a empregador/a e demais verbas que entender serem cabíveis.

Nesse sentido, Calvet (2007) defende que, embasado no princípio da dignidade da pessoa humana, ao/a candidato/a vítima de discriminação já na admissão, deve ser garantido o direito à reintegração. Tal direito concerne na condenação do/a agressor/a à realização compulsória do contrato de trabalho frustrado pelo abuso do direito na seleção do/a trabalhador/a ou, ainda, diante da impossibilidade fática dessa tutela deve-se utilizar a alternativa indenizatória para punir tal agressão¹⁷.

No que diz respeito aos/a trabalhadores/as homossexuais, particularmente gays e lésbicas, o autor salienta, que em virtude das sequelas que o ato discriminatório pode gerar, em alguns casos, entende-se não ser possível a condenação do/a agressor/a à contratação compulsória, pois referida prática poderia acarretar maiores traumas ao/a trabalhador/a. Dessa feita, a estes/as obreiros/as, nesta situação, entende-se ser mais apropriado buscar a indenização por danos morais na justiça laboral e não a sua reintegração.

Ainda, quando o ato discriminatório é praticado na fase contratual o/a empregador/a, também, deverá ser punido por essa prática. Nesse momento o/a candidato/a ultrapassou o processo de seleção e o seu contrato de trabalho já foi firmado, estando, assim, o liame empregatício estabelecido.

Embora existam normas protetivas expressas em benefício do/a obreiro/a contrárias a qualquer ato discriminatório, inúmeros são os casos em que o/a trabalhador/a é vítima de discriminação na vigência do contrato de trabalho, uma vez que o/a empregador/a utiliza-se do seu poder diretivo para praticar tais agressões, e o/a empregado/a, por sua vez, silencia com receio de perder o seu labor.

Nessa esteira, como exemplifica Sanches (2006) nessa fase contratual a discriminação sofrida pelos/as empregados/as homossexuais é intensificada, haja vista ser a partir da convivência diária, ocasiona em razão do cumprimento do contrato empregatício, que a orientação sexual desses/as é relevada, pois na maioria dos casos durante o processo seletivo o/a candidato/a não revela sua identidade sexual em decorrência do temor em ser vítima de preconceito e, em virtude disso, não ser admitido/a no emprego.

Em função da exposição sofrida pelo/a trabalhador/a a situações humilhantes e constrangedoras durante a prestação dos serviços em razão da revelação da sua orientação sexual, ocasionadas não apenas por seu/sua empregador/a, mas, também, em muitas situações,

¹⁷ Infelizmente tal posicionamento não encontra vozes na maioria dos nossos tribunais.

pelos seus/suas colegas de trabalho, passa, portanto, o/a empregado/a homossexual a ser vítima, do que se convencionou a ser denominado como assédio moral.

Diversas são as formas que esse assédio pode ser manifestado, no caso pontual do assédio moral direcionado ao/a empregado/a que vivencia os (des)caminhos do marco heteronormativo, Sanches (2006) afirma, que a prática mais comum, nesses casos, é provocar o isolamento do/a obreiro/a homossexual e, também, o direcionamento a esse/a de brincadeiras jocosas que decorrem da sua orientação sexual. Em função disso a maioria das vítimas abaladas pelas agressões sofridas não suportam o sofrimento diário e acabam pedindo demissão do emprego ou são, em muitos casos, demitidas pelo/a empregador/a que se utiliza de argumentos não verdadeiros para embasar essa resilição.

Contudo, os tribunais brasileiros, conforme já enfatizado, vêm combatendo de forma contumaz tais condutas, nesse sentido:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. ADMISSIBILIDADE. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. OPÇÃO SEXUAL. PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA. Nos termos do 1º da Lei 9.029/95, é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, dentre outros, por motivo de opção sexual. Comprovado pelo conjunto probatório, segundo o Regional, que a demissão decorreu da opção sexual da reclamante, ante a evidente violação da intimidade e da vida privada da empregada demitida, mantém-se o despacho denegatório do recurso de revista. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST no nº AIRR-7663/2006-034-12-40.5. Ac. da 5º T. Rel. Min. Emmanoel Pereira .- in DJU 15 out. 2008).

Verifica-se, também, a prática de atos discriminatórios na fase pós-contratual, todavia, essa fase é mais complexa para se comprovar a discriminação sofrida, uma vez que o contrato de trabalho já foi extinto. Cabe mencionar, entretanto, que mesmo que a relação empregatícia tenha sido dissolvida as partes continuam vinculadas por obrigações que dela decorreram ou decorrem, assim, se for comprovado que o trabalhador foi, por exemplo, demitido por suposta prática de ato que materializa a justa causa, mas na realidade foi vítima de discriminação em virtude da sua orientação sexual, ainda que, o contrato de trabalho já tenha sido extinto o/a empregador/a será responsabilizado/a e deverá, portanto, a demissão por justa causa ser revertida em sem justa causa.

Em face do exposto, a qualquer evidência de discriminação no ato admissional, no curso do contrato ou após o término do contrato empregatício ocasionado em virtude da orientação sexual do sujeito deverá a vítima ingressar com reclamação trabalhista postulando a respectiva indenização por dano moral em virtude da agressão vivenciada ou inclusive a sua reintegração no emprego do qual foi demitido, em face da discriminação sofrida, na justiça

do trabalho, como exposto no artigo 4º da Lei 9.029/95:

Art. 4º - O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Ainda, poderá o/a empregado/a vitimado/a pela discriminação procurar o Ministério Público do Trabalho ou o sindicato da sua categoria com o objetivo de denunciar as práticas discriminatórias e, em face disso, possibilitar que esses órgãos possam investigar a agressão sofrida e a partir disso coibir e evitar essa conduta discriminatória.

Espera-se que, baseados nesse entendimento jurisprudencial, muitos outros magistrados passem a julgar os demais casos pertinentes à discriminação vivenciada no contrato laboral direcionada aos/as empregados/as homossexuais livres de preconceitos e subjetivismos infundados, já que cabe ao direito reparar todo tipo de lesão, quer os/as lesados/as vivenciem suas sexualidades em desconexão ao marco heteronormativo, pois traspor a compreensão que determinadas condutas sexuais são consideradas legítima ou ilegítima pode ser um importante mecanismo para avançar na concretização da dignidade e da efetivação da igualdade de todas e todas.

Considerações finais

Conforme aludido no presente artigo, a discriminação por orientação sexual no contrato de trabalho é um tema pouco explorado pelos estudiosos, contudo, demonstra-se de extrema relevância haja vista ser a discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho uma das realidades que mais profundamente afronta e desafia os preceitos da igualdade e da dignidade da pessoa humana.

Todavia, notório que há uma postura discriminatória para com os indivíduos que ousam a vivenciarem suas sexualidades fora ao marco heteronormativo, tal atitude é fundada única e exclusivamente no preconceito infundado alcançando os mais diversos segmentos societários, inclusive o ambiente de trabalho. Nesse contexto, a Constituição Federal ao elencar os princípios da igualdade, da não discriminação, da dignidade da pessoa humana, bem como ao vetar critérios de admissão ao trabalho por motivo de sexo, idade, cor ou estado

civil¹⁸ assegurou a todas e todos os/as trabalhadores/as tais direitos, sem fazer distinção quanto a sua orientação sexual.

Ainda, em que pese a omissão legislativa no que atine a expressa punição da conduta discriminatória direcionada aos indivíduos homossexuais no ambiente de trabalho, deve ser garantido a estes a mesma tutela jurisdicional dispensada aos heterossexuais, já que a manutenção de preconceitos contrários à homossexualidade não podem subsistir, pois atitudes fundadas nestas bases além de restringir a efetivação de uma cidadania aos/as homossexuais, limitando a concepção discursiva de forma binária, naturalizando as identidades de gênero e sexuais afrontam o regramento jurídico pátrio na sua essência.

Dessa forma, ao ser direcionado qualquer tipo de ato discriminatório ao sujeito homossexual no ambiente de trabalho, em qualquer fase contratual, em face da nossa ordem constitucional vigente, bem como da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho estar-se-á violando o direito a dignidade do sujeito. Não pode, pois, o judiciário fechar os olhos frente a essa realidade social, assim, deve-se dispensar tratamento isonômico a todas e todos os/as obreiros/as durante a integralidade do liame empregatício, independente da orientação sexual desses, já que a discriminação por orientação sexual direcionada a gays e lésbicas, assim como as demais, deve ser vista como ato juridicamente intolerável.

Ao finalizar este trabalho, pretende-se ter colaborado para que a discriminação por orientação sexual no contrato de trabalho seja combatida e punida, para que, dessa forma, possam ser possibilitadas outras formas das sexualidades que não somente a heterossexual e, a partir disso, as em desconexão ao marco heteronormativo sejam, também, respeitadas por meio de um status de cidadania, pois não se pode tolerar em uma sociedade como a nossa tamanha violação a dignidade da pessoa humana; efetivo direito fundamental de todas e todos os/as cidadãos/ãs.

Referências

BERTÚLIO, Dora Lucia de Lima. **O “novo” direito velho: Racismo e Direito.** In: **Diversidade sexual, relações de gênero e políticas públicas.** (ORG): NARDI, Henrique Caetano SILVEIRA, Raquel Silva, MACHADO, Paula Sandrine; Porto Alegre: Ed. Sulinas, 2013.

¹⁸ Artigo 7º, XXX- CLT –proibição de qualquer discriminação no tocante ao salário e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho/** (compilação de) Armando Casimiro Costa, Irany Ferreira, Melchíades Rodrigues Martins. 37. ed. São Paulo: LTr, 2010.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nº. 0192 a nº. 57/2008mpl. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria das Edições Técnicas, 2010.

_____. Lei 9.029/95. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 10 de ago. 2015.

BRUM, Crhis Netto de. **Ser adolescente que vivenciou a revelação do diagnóstico de soropositividade ao hiv/aids: contribuições para o cuidado em enfermagem e saúde.** Dissertação (mestrado). Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria, 2013.

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

CALVET, Otávio Amaral. **Discriminação na Admissão: Direito à Integração.** Disponível em: <http://www.calvet.pro.br/artigos/clavet_Direito%20alntegracao.pdf>. Acesso em 08 mar. 2010. Material da 6º aula da Disciplina Direitos Fundamentais e Tutela do Emprego, ministrada no Curso de Pós-Graduação Lato Sensu TeleVirtual em Direito e Processo do Trabalho-UNIDERP/REDE LFG.

CASTELLS, Manuel. **A ERA DA INFORMAÇÃO: ECONOMIA, SOCIEDADE E CULTURA-VOL. II-O PODER da IDENTIDADE.** São Paulo: PAZ E TERRA, 2010.

Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf>. Acesso em: 10. Ago.2015.

DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de direito do trabalho.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

FOUCAULT, Michel. **A história da sexualidade vol. 1 - A vontade de saber.** Rio de Janeiro: Graal, 2010.

GARCIA, Agnaldo, SOUZA, Eloísio Moulin de. **Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário.** Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003476122010000600005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 02 set. 2014.

GOLIN, Célio. Da patologia à cidadania. In (Org): NARDI, Henrique Caetano, SILVEIRA, Raquel Silva, MACHADO, Paula Sandrine. **Diversidade sexual, relações de gênero e políticas públicas.** Porto Alegre – RS/Brasil: Ed. Sulinas, 2013.

NARDI, Henrique Caetano. Relações de Gênero e Diversidade Sexual: Compreendendo o Contexto Sociopolítico Contemporâneo. In: **Diversidade sexual, relações de gênero e políticas públicas**. (ORG): NARDI, Henrique Caetano SILVEIRA, Raquel Silva, MACHADO, Paula Sandrine; Porto Alegre: Ed. Sulinas, 2013.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O dano pessoal no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

OLIVEIRA JÚNIOR, Isaias Batista, MAIO, Eliane Rose. **OPÇÃO OU ORIENTAÇÃO SEXUAL: ONDE RESIDE A HOMOSSEXUALIDADE?** (IN) Anais do Simpósio Internacional de Educação Sexual. Maringá-Paraná, 2013. Disponível em<http://www.sies.uem.br/anais/pdf/diversidade_sexual/3-02.pdf>: Acesso em:16 ago. 2015.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Convenção nº 111**. Disponível em:<<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 10 de ago.2015.

MUSSKOPF, André Sidnei. **Via(DA)gens Teológicas Itinerário para uma Teologia Queer no Brasil**. Tese (doutorado). Escola Superior de Teologia-Programa de Pós-Graduação. São Leopoldo, 2008.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Orientação sexual e discriminação no emprego**. Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 51, 1 out. 2001. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/2049>>. Acesso em: 18 abr. 2014.

RIOS, Roger Raupp. O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. In: **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**. (ORG) POCAHY, Fernando. Porto Alegre: Nuances, 2007.

_____. **A homossexualidade no Direito**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2001.

SANCHES, Vanessa Karam Chueiri. **A discriminação por orientação sexual no contrato de trabalho**. 2006. 111f.; 30cm. Dissertação (mestrado)- Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Curitiba, 2006. Disponível em: <http://www.biblioteca.pucpr.br/tede/tde_arquivos/1/TDE-2006-06-14T103857Z346/Publico/VANESSA%20SANCHES%20Dto.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2014.

Endereços eletrônicos:

Tribunal Regional do Trabalho 4 ° Região : < <http://www.trt4.jus.br>>.

Tribunal Superior do Trabalho: <<http://www.tst.gov.br/>>.