37. A INCLUSÃO DA COMUNIDADE LGBTQIAP+ NO MERCADO DE TRABALHO E A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Julia Rafaela Ferreira Blis
Graduada em Direito, CESPAR
Maringá – Paraná – Brasil
https://orcid.org/0009-0005-8978-2807
https://lattes.cnpq.br/8321042542563229
juliablis@hotmail.com

Marice Taques Pereira
Mestra, CESUMAR
Maringá – Paraná – Brasil
https://orcid.org/0000-0002-8595-6938
http://lattes.cnpq.br/2053759640681785
mtaquespereira@gmail.com

RESUMO: Esse trabalho aborda a discriminação a comunidade LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, destacando o descumprimento dos preceitos fundamentais garantidos pela nossa legislação. Da mesma maneira, objetiva analisar o princípio da dignidade humana e o direito ao trabalho, previstos pela Constituição Federal. Além disso, abordar a legislação internacional e a Resolução nº 348 do CNJ e, ainda, propõe-se a definir as jurisprudências que garantam tais direitos. Ademais, intenciona citar dados atuais de pesquisas que envolvam o tema, demonstrando que a comunidade LGBT+ é atualmente minoria no mercado. Da mesma forma, busca-se apresentar a realidade das pessoas que fazem parte dessa comunidade no mercado de trabalho brasileiro, trazendo as dificuldades impostas diariamente a essa categoria, tratando principalmente da discriminação em razão da orientação sexual. Além disso, busca demonstrar que o trabalhador que pertence a comunidade LGBTQIAP+ deve ser incluído no mercado de trabalho sem qualquer tipo de discriminação, distinção ou preconceito, assim, fazendo com que os direitos fundamentais garantidos pela nossa Carta Magna, sejam efetivados e não meramente previstos. O artigo também pretende apresentar políticas públicas de inclusão, tanto de iniciativas privadas, quanto do Estado, com a elaboração de legislações e fiscalizações. O processo metodológico foi conduzido mediante pesquisas bibliográficas, utilizando o método hipotético-dedutivo, e análises de jurisprudências relevantes, visando obter as informações precisas acerca do tema.

PALAVRAS-CHAVE: Direitos fundamentais. Dignidade da pessoa humana. Orientação sexual.

INTRODUÇÃO:

Historicamente, as pessoas pertencentes a comunidade LGBTQIAP+ enfrentam discriminações e marginalizações em sua vida, seja no âmbito profissional, amoroso ou nas amizades. O que pode afetar negativamente em sua saúde mental, emocional, e no desempenho de suas funções, onde, desenvolvem um sentimento de inferioridade em relação às demais pessoas, criando ainda, o medo de ser rejeitado, que pode levar muitos indivíduos a esconderem sua verdadeira identidade.

A homossexualidade sempre existiu no Brasil e no mundo, da mesma forma que o preconceito contra essas pessoas, por questões culturais e religiosas. Nessa esteira, Rodrigues (2004, p. 35) afirma que "a homossexualidade sempre acompanhou a história da humanidade, havendo registro deste tipo de comportamento sexual até mesmo entre os povos selvagens e, na natureza, entre os animais."

A sociedade está em constante evolução, e nos últimos anos conseguimos ver o crescimento dos movimentos LGBTQIAP+ no Brasil, que vem se fortalecendo na luta por direitos, visibilidade e aceitação, promovendo mudanças significativas na cultura e nas políticas públicas. Esses avanços têm contribuído para uma maior inclusão e respeito à diversidade, apesar dos desafios que ainda persistem. A própria sigla "LGBTQIAP+" tem o intuito de unir as pessoas que não se identificam como heterossexuais.

O regime internacional dos direitos humanos, assegura a todas as pessoas independentemente de sexo, orientação sexual ou identidade de gênero, o direito à vida, à segurança pessoal, à privacidade, à liberdade de expressão e o direito de ser livre de discriminação. Ademais, a nossa própria Constituição Federal traz a igualdade entre todas as pessoas.

No mesmo sentido, o Brasil é signatário da Convenção nº 111 da OIT, ratificada em 1965, que trata sobre o tema discriminação em matéria de emprego e profissão, trazendo em seu art. 1º, "a", a compreensão do termo discriminação, sendo "toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamentos em matéria de emprego ou profissão".

Além disso, em 2006 tivemos a publicação dos Princípios de Yogyakarta, que trouxe princípios para proteção da comunidade LGBTQIAP+, sendo ratificados pelo Brasil. Trazendo em seu princípio 1 que "todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Os seres humanos de todas as orientações sexuais e identidades de gênero têm o direito de desfrutar plenamente de todos os direitos humanos."

Entretanto, muitos Estados têm falhado na proteção dos direitos e dos próprios indivíduos LGBT+. De acordo com os dados coletados pela ONG Grupo Gay da Bahia (GGB), constatou que em 2023 o Brasil continuou sendo o campeão mundial de homicídios e suicídios da comunidade LGBT, sendo uma morte a cada 34 horas. Além disso, importante destacar que a expectativa de vida do

brasileiro, é de 76,4 anos, e a expectativa de vida das pessoas que fazem parte da comunidade, é de 35 anos, ou seja, se reduz quase a metade.

Atualmente, o Datafolha, estima que 15,5 milhões de brasileiros pertençam a comunidade LGBTQIA+ no Brasil, o equivalente a 7% da população. A empresa *To.gather* realizou uma pesquisa com 289 empresas em 17 estados brasileiros, e constatou que em 1.480.209 funcionários, apenas 4,5% destes, pertenciam a comunidade LGBTQIAP+. Além disso, apenas 0,38% das vagas eram ocupadas por transexuais.

Os dados disponíveis vêm de organizações da própria sociedade civil, visto que o Brasil não coleta essas informações de forma sistemática por órgãos oficiais. O mais recente Censo Demográfico não incluiu uma pergunta sobre identidade de gênero e orientação sexual, o que dificulta o controle e informações sobre os integrantes da comunidade.

Dessa forma, podemos afirmar que a comunidade é minoria no mercado de trabalho, mesmo que nossa Carta Magna e demais dispositivos legais brasileiros garantam o direito ao trabalho sem qualquer discriminação, preconceito e distinção, é notável o preconceito já instalado no seio da sociedade.

Esse preconceito se manifesta de diversas formas, desde a exclusão social até a dificuldade em acessar oportunidades de emprego. Muitas pessoas LGBTQIAP+ enfrentam discriminações no ambiente de trabalho, seja por piadas, ofensas, o que pode levar a um ambiente hostil com a falta de reconhecimento de suas habilidades. Uma pesquisa realizada pela empresa *Center for Talent Innovation*, trouxe que 61% dos funcionários preferem esconder sua sexualidade de gestores e colegas em virtude do medo de perderem o emprego.

Para enfrentar esses desafios, é essencial que as empresas adotem práticas de inclusão que vão além de declarações de intenção. Isso inclui a implementação de treinamentos sobre diversidade e preconceito, a promoção de um ambiente de trabalho que valorize e respeite a individualidade de cada colaborador.

Assim, busca-se apresentar formas de combate a essa discriminação, por meio de políticas públicas e iniciativas privadas, sendo que o papel do Estado é crucial nesse processo, através da criação e fiscalização de legislações que garantam os direitos trabalhistas da comunidade LGBTQIAP+. Ainda, é fundamental que todas as pessoas tenham acesso igualitário às oportunidades de trabalho, efetivando, assim, os direitos fundamentais previsto por nossa Constituição Federal.

ISBN: 978-65-986306-1-4

REFERENCIAL TEÓRICO

A comunidade LGBTQIPA+ começou a ganhar força em 1969 com a Revolta de Stonewall, já no Brasil, se iniciou na década de 1980 com movimento social liderado pelo Grupo Gay da Bahia, onde conduziram a campanha exigindo a retirada da homossexualidade como doença, surgindo efeito apenas em 1990 pela Organização Mundial da Saúde.

Seguindo esses movimentos e revoluções, tivemos no Brasil a elaboração da nossa Constituição Federal em 1988, que trouxe os direitos fundamentais de proteção aos cidadãos, dentre os princípios, destacamos o princípio da dignidade da pessoa humana. Quando pensamos em dignidade do ser humano, um leque se abre sobre nossa mente. O princípio da dignidade é um alicerce dos direitos fundamentais previstos pela nossa Carta Magna em seu art. 1º, III.

Nessa seara, Busato (2020) traz:

> A dignidade da pessoa humana também foi adotada de forma implícita em diversas outras passagens da Carta, por exemplo, ao indicar como um de seus objetivos a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer formas de discriminação, cujos elementos compõem o núcleo do conceito para garantir os meios básicos para uma vida livre, consciente e feliz, bem como em diversos outros artigos. (Busato, 2020, p. 14)

Mas o que realmente seria viver com dignidade? O princípio está ligado a respeito, ética, bem-estar emocional, integridade, em todos os âmbitos da vida, inclusive, no trabalho, de forma geral, ele nos garante uma vida digna. Nesse sentido, Barroso (2023, p.458), traz que “as coisas têm preço, mas as pessoas têm dignidade, um valor que não tem preço.”

Ademais, nossa Constituição Federal, traz em seu art. 5º, XII, o direito ao trabalho. Bem como, o princípio 12 dos Princípios de Yogyakarta, prevê que “toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero.” (Princípios de Yogyakarta, 2006, p.19)

Após uma década, tivemos a elaboração da Resolução nº 348/2020 do CNJ, onde a comunidade LGBTQIAP+ teve a primeira normativa brasileira específica para proteção e garantias de seus direitos, trazendo a população diversos direitos, como, integridade sexual, liberdade de

expressão de gênero, orientação sexual, bem como, garantindo o direito ao trabalho. Conforme dispõe em seu art. 2º, I e III:

> Art. 2º A presente Resolução tem por objetivos:
>
> I – a garantia do direito à vida e à integridade física e mental da população LGBTI, assim como à sua integridade sexual, segurança do corpo, liberdade de expressão da identidade de gênero e orientação sexual;
> (...) III – a garantia, sem discriminação, de estudo, trabalho e demais direitos previstos em instrumentos legais e convencionais concernentes à população privada de liberdade, em cumprimento de alternativas penais ou monitoração eletrônica em geral, bem como a garantia de direitos específicos da população LGBTI nessas condições. (Brasil, 2021)

Porém, o preconceito da sociedade se sobressai sobre nossa legislação. Diariamente surgem notícias de discriminação e preconceitos sofridos por essa categoria, principalmente no ramo do trabalho, onde são desclassificados profissionalmente, além de enfrentarem assédio verbal de colegas e superiores, criando um ambiente hostil, em razão de sua orientação sexual. Viegas (2019), acrescenta:

> O trabalho, entendido como necessidade, sobrevivência, independência, realização individual, apresenta um papel central na estruturação da identidade do ser humano; nessa senda, ser rejeitado, criticado ou humilhado desperta um sentimento de insegurança, além de ferir a dignidade do indivíduo. (Viegas, 2019, p. 2)

Em 18/10/2022, o relator da 1ª Turma do Tribunal Regional de Mato Grosso, manteve a decisão de conduta reprovável de uma empresa, no qual o colaborador era alvo de piadas em razão de sua orientação sexual. Proferindo assim, o seguinte acórdão:

> INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. EMPREGADO VÍTIMA DE OFENSAS EM RAZÃO DA SUA ORIENTAÇÃO SEXUAL. A livre orientação sexual figura como direito fundamental arrimado no princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF) e se insere no conceito de uma sociedade livre, justa, solidária e sem preconceitos (art. 3º, I e IV, da CF). No contexto laboral, compete ao empregador garantir um meio ambiente saudável e harmonioso, em sintonia com uma sociedade plural, valendo-se dos poderes que o ordenamento jurídico outorgou-lhe a fim de inibir qualquer conduta de seus prepostos que representem aversão às liberdades individuais, dentre elas, a de orientação sexual. Logo, a nocividade do ambiente de trabalho em que a opção sexual de determinado colaborador torna-se objeto de piadas e chacotas, de nítido caráter discriminatório e preconceituoso, rende ensejo à imposição de dever indenizatório à empresa, que responde objetivamente pelos atos de seus prepostos (art. 932, III, do Código Civil). Na hipótese, o Autor era alvo de deboche e brincadeiras preconceituosas, de teor relacionado à sua orientação sexual, efetuadas principalmente pelo superior hierárquico, ou seja, por pessoa que, em razão das

> atribuições e fidúcia que ostentava, deveria zelar e fazer valer as regras do bom convívio e tratamento razoável, imprescindíveis no ambiente de trabalho. Diante desse quadro, mantém-se a decisão de origem que reconheceu a existência de conduta reprovável e a respectiva necessidade de reparação. Recurso patronal a que se nega provimento. (TRT 23ª Região; Processo: 0000625-23.2021.5.23.0102; Data publicação: 18/10/2022; 1ª Turma; Relator: Adenir Alves Da Silva Carruesco)

Da mesma forma, tivemos o julgamento ocorrido no Tribunal Regional do Distrito Federal, onde a empregada sofria agressões psicológicas, bem como, ofensa moral. Publicando o exímio acórdão, mantendo a condenação:

> EMENTA: ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO. MACHISMO E MISOGINIA. GRAVIDADE DA CONDUTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E QUANTUM INDENIZATÓRIO. MAJORAÇÃO. DEVIDA. O imaginário coletivo de nossa sociedade foi formatado a partir de uma lógica patriarcal, que permitiu a naturalização de uma estrutura de privilégio e de dominação de um sexo sobre outro, gerando, a partir disso, uma série de contextos desastrosos de discriminação, de inferiorização e de violência contra a mulher. Já estamos quase no final do primeiro quarto do século XXI, mas ainda nos deparamos com comportamentos desse tipo, que ainda lutam para minorizar as mulheres, os negros, os homossexuais, expressão de uma mentalidade atrasada, estúpida e desprezível, que afronta valores caros para o ser humano: a igualdade e a dignidade. Machismo, racismo, misoginia, homofobia são como fungos, contra os quais não se pode baixar a guarda, exigindo-se um combate incessante e diuturno para não se permitir retrocessos civilizatórios. Trata-se a situação exposta de um caso típico de assédio moral, conjugado com a prática nefasta de discriminação e de violência, ainda que simbólica, que avulta o dano sofrido pela empregada. Pela natureza e frequência das agressões psicológicas, a ofensa moral deve ser enquadrada como de natureza grave, na forma do inciso III do §1º do art. 223-G da CLT. Majoração do quantum indenizatório devido, de modo que possa cumprir as suas finalidades reparatória e pedagógica. (TRT 10ª Região; Processo: 0000458-05.2022.5.10.0014; Data publicação: 11/10/2023; Relator: Francisco Luciano de Azevedo Frota)

Assim, entende-se que a orientação sexual é estritamente particular, e está relacionada à intimidade, privacidade e liberdade de cada indivíduo. Ainda, a orientação sexual é completamente irrelevante para cumprimento de contrato de trabalho, até mesmo, de sua produtividade. Devendo o preconceito e a discriminação serem combatidos, a fim, que se efetivem os direitos previstos pela nossa Carta Magna.

METODOLOGIA

No presente estudo foi determinado uma revisão bibliográfica, se utilizando da base de dados do Google Acadêmico para a pesquisa de artigos científicos de pesquisa e de revisão, partindo

da temática da discriminação pela orientação sexual no mercado de trabalho.

Além disso, foram utilizados *websites* que ofereciam informações importantes referentes à temática. Sendo em seguida realizada as leituras e análises dos materiais encontrados, dos quais realizou-se a inclusão de várias doutrinas neste presente trabalho que possuíam potencial sobre a temática. Artigos duplicados e dos quais não ofereciam dados de suporte ao assunto de interesse foram realizados a exclusão.

Apresentada a necessidade vigente da inclusão da comunidade LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, o presente estudo é definido por uma metodologia qualitativa e quantitativa, visto que a apresentação das estatísticas é de suma importância para o tema, confirmando assim, a discriminação ocorrida. Além disso, a pesquisa qualitativa permite captar experiências individuais, enquanto os dados quantitativos reforçam a urgência de políticas públicas eficazes.

Nesse contexto, Monteiro (2023), acrescenta:

> A pesquisa qualitativa também pode possuir um conteúdo altamente descritivo e pode até lançar mão de dados quantitativos incorporados em suas análises, mas o que vai preponderar sempre é o exame rigoroso da natureza, do alcance e das interpretações possíveis para o fenômeno estudado e (re)interpretado de acordo com as hipóteses estrategicamente estabelecidas pelo pesquisador (Monteiro, 2023, p.141)

Além disso, a utilização do método hipotético-dedutivo, vez que parte da pesquisa parte da criação de políticas públicas pela iniciativa privada e do Estado para inclusão da comunidade no mercado de trabalho atual. Com políticas de inclusão, com programas de incentivo, ainda, campanhas contra preconceito e discriminação, a fim de garantir um ambiente mais seguro e acolhedor para todas as pessoas, independentemente de sua identidade de gênero ou orientação sexual. Juntas, essas abordagens visam não apenas evidenciar a discriminação, mas também propor soluções concretas para a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor. Nessa esteira, Monteiro (2023) exemplifica:

> O pesquisador elege o conjunto de proposições hipotéticas que acredita serem viáveis como estratégia de abordagem para se aproximar de seu objeto. No decorrer da pesquisa, essas hipóteses podem vir a ser comprovadas ou não mediante a experimentação, ou seja, a verificação de seu. (Monteiro, 2023, p.95)

Nesse contexto, através da busca metodológica qualitativa, quantitativa e a utilização do método hipotético-dedutivo, em uma revisão bibliográfica da etnográfica, unificando relevantes

Anais do II Congresso Internacional de Ciências Jurídicas Da UEM
ISBN: 978-65-986306-1-4
Universidade Estadual de Maringá - UEM

evidências, aprofundando a temática e oferecendo uma ampla compreensão sobre o assunto, mostrando assim, como a discriminação quanto a comunidade LGBTQIAP+ é ampla no Brasil, e como ela deve ser combatida.

RESULTADOS ALCANÇADOS OU ESPERADOS

Conforme apresentado neste estudo, torna-se evidente que, embora a Constituição Federal garanta direitos essenciais aos cidadãos, como o acesso ao trabalho sem discriminação e preconceito, a realidade mostra que os preconceitos continuam a ser desafios significativos, desafios estes, que devem ser combatidos.

Após a pesquisa os resultados encontrados revelam que o medo de sofrer com repressões, e exclusão por parte da família, amigos e no ambiente de trabalho, causados pela cultura machista e por vivermos num contexto social que falta instrução, informação e principalmente a homofobia a qual a sociedade impõe são os principais motivos para o indivíduo esconder a sua sexualidade.

As discussões sobre a sexualidade crescem a cada dia, algumas portas já foram abertas para essa questão, mas ainda faltam muitas para que sejam finalmente superadas, para que a falta de respeito, desigualdade e discriminação não sejam empecilhos na vida da população LGBTQIAP+, mas que possam desfrutar de uma vida digna.

A pesquisa realizada pelo *Center for Talent Innovation*, ainda demonstrou que 33% das empresas brasileiras não contratariam para cargos de chefia pessoas da comunidade LGBTQIAP+, visto que o Brasil ainda continua a ser um país de contrastes e que possui uma cultura social e política de tradição autoritária e conservadora, nota-se a razão pela qual apenas 0,38% das transexuais conseguem a oportunidade de um emprego formal, visto que essa categoria detêm os piores indicadores do mercado de trabalho, vivendo, muitas vezes, na economia informal ou em empregos precários, como por exemplo, a prostituição.

Por essa razão, é de extrema importância a criação de políticas públicas para inclusão da comunidade no mercado. Políticas essas, que podem ser implantadas pela iniciativa privada, com programas de treinamentos, até mesmo por parte do Estado, que se encontra omisso com essa categoria, devendo promover campanhas de conscientização, projetos de lei, que não só garantam, e sim, efetivem os direitos dessa categoria, sendo realizadas fiscalizações e até mesmo aplicação de penalidades em caso de descumprimento.

ISBN: 978-65-986306-1-4

O judiciário brasileiro vem desenvolvendo um papel importante sobre esse tema, com decisões que buscam garantir direitos fundamentais e promover a justiça social, ainda, reconhecendo as desigualdades e buscando reparações.

Inserir pessoas pertencentes a comunidade LGBTQIAP+ no mercado de trabalho é fundamental para garantir concretamente a dignidade desse grupo vulnerável, visto que todo cidadão, é protegido pela Constituição Federal, independentemente da orientação sexual, simplesmente porque o grupo ao qual pertence é objeto de preconceito, discriminação ou desprezo.

Conclui-se então, que em conjunto, socialmente ainda falta um longo caminho a ser percorrido, que envolve outras questões para além da orientação sexual, o preconceito ainda é luta presente todos os dias na vida desta população. As piadas, o desrespeito, a homofobia estão presentes em diversos níveis hierárquicos e de variadas formas, trazendo insegurança a essa comunidade.

REFERÊNCIAS

BARROSO, L. R. **Curso de direito constitucional contemporâneo**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

BRASIL, **Constituição Federal (1988).** Disponível em:<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 04 out 2024.

BRASIL, **Resolução 348 CNJ (2020)**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original153750202101266010374e46045.pdf>. Acesso em: 04 out 2024.

BRASIL, **Decreto Legislativo 104 (1964)**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1960-1969/decretolegislativo-104-24-novembro-1964-350532-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em 14 out 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista** nº **0000458-05.2022.5.10.0014. Recorrente:** Gabriella de Sousa Carvalho Nascimento e Rede D'or São Luiz S.A. Recorrido: Os mesmos. Relator: Des. Francisco Luciano de Azevedo Frota. Distrito Federal, 2023. Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000458-05.2022.5.10.0014/2#35dc92f>. Acesso em: 14 out 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000625-23.2021.5.23.0102**. Recorrente: Havan Lojas de Departamentos Ltda. Recorrido: Silas Gonçalves Ramos da Silva, Relator: Des. Adenir Alves da Silva Carruesco. Mato Grosso, 2022. Disponível em:

<https://pje.trt23.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000625-23.2021.5.23.0102/2#c9215ca>. Acesso em: 04 out 2024.

BUSATO, Marcelo de; SVOBODA, Anna Claudia. **O princípio da pessoa humana como força motriz do ordenamento jurídico brasileiro**. In: CONPEDI, 2020, Florianópolis. Publicações do CONPEDI: Direitos e garantias fundamentais I. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/nl6180k3/wcxe0flc/XDQQrVpr3yys055B.pdf>. Acesso em: 04 out 2024.

GELENSKE, Thalita. **Microagressões aos LGBTQIA+ no ambiente corporativo: o debate que falta**. São Paulo. 2019. Disponível em: <https://exame.com/bussola/microagressoes-aos-lgbtqia-no-ambiente-corporativo-o-debate-que-falta/>. Acesso em 04 out 2024.

MACHADO, Lucas; GONÇALVES, Andressa. LAGE, Renata. **Estudo revela que 0,38% dos postos de trabalho no país são ocupados por pessoas trans**. Globo, 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/globonews/jornal-das-dez/noticia/2024/05/15/estudo-revela-que-038percent-dos-postos-de-trabalho-no-pais-sao-ocupados-por-pessoas-trans.ghtml#:~:text=O%20Datafolha%20estima%20que%2015,5%25%20dos%20postos%20de%20trabalho.>. Acesso em: 04 out 2024.

MONTEIRO, Cláudia Servilha; MEZZAROBA, Orides. **Manual de metodologia da pesquisa no direito**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

ONU, Brasil. **Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 04 out 2024.

PRINCÍPIO DE YOGYAKARTA. **Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero.** 2007. Disponível em: <https://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf>. Acesso em: 04 out 2024.

RODRIGUES, Humberto. **O amor entre iguais**. São Paulo: Mythos Engenharia, 2004.

SCHMITZ, Beto. **Observatório 2023 de mortes violentas de LGBT+ no Brasil, Grupo Gay da Bahia**. Bahia, 2024. Disponível em: <https://cedoc.grupodignidade.org.br/2024/01/19/2023-de-mortes-violentas-lgbt-no-brasil-ggb/>. Acesso em: 04 out 2024.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Discriminação de gênero e orientação sexual nas relações de trabalho**. Vol. 85. Revista eletrônica do Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em:<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/161530/2019_viegas_claudia_discriminacao_genero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 04 out 2024.