

DOI: <https://doi.org/10.30749/2177-8337.v24n48p106-129>

**A NECESSIDADE DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE TRABALHO ESPECÍFICAS  
PARA A COMUNIDADE LGBTI+ DURANTE A PANDEMIA**

***THE NECESSITY OF SPECIFIC PUBLIC WORK POLICIES FOR THE LGBTI+  
COMMUNITY DURING THE PANDEMIC***

Felipe Laurêncio de Freitas Alves\*  
Paulo Fernando Soares Pereira\*\*

**Resumo:** O presente artigo objetiva entender a forma como a crise do COVID-19 afeta diferenciadamente populações mais vulneráveis, como a população LGBTI+. A metodologia utilizada é desenvolvida a partir de uma pesquisa exploratória, com o levantamento documental concernente às categorias eleitas e análise destas à luz da sociologia reflexiva. Utiliza-se, para isso, do método dedutivo, buscando números que possam nortear os reais efeitos do coronavírus no mundo do trabalho e os colocando frente às normas nacionais e internacionais de proteção dos sujeitos homoafetivos. Conclui-se que a pandemia tem impactos significativos no trabalho e na renda das pessoas, atingindo fortemente grupos vulneráveis, como os LGBTI+, o que exige a inclusão dessas particularidades nas medidas de emergência e contenção da crise, devendo o Estado prestar atenção especial ao impacto diferenciado dessas medidas sobre os direitos humanos de tais sujeitos.

**Palavras-chave:** Grupos vulneráveis. Pandemia. Políticas públicas. Direito ao trabalho. População LGBTI+.

**Abstract:** This article aims to understand how the COVID-19 crisis differently affects more vulnerable populations, such as the LGBTI+ population. The methodology used is developed from an exploratory research, searching for documents that concerns to the elected categories and their analysis in the light of the reflexive sociology. For this, the deductive method is used, looking for numbers that can guide the real effects of the coronavirus in the world of work and placing them in front of national and international standards for the protection of homosexuals. It concludes that the pandemic had significant impacts on people's work and income, affecting vulnerable groups, such as LGBTI+, which requires the inclusion of these particularities in the emergency measures and containment of the crisis, and States should pay attention particular to the differentiated impact of these measures on the human rights of such persons.

---

\* Graduando do Curso de Direito da Universidade Federal do Maranhão – UFMA e membro do Grupo de Pesquisa e Extensão em Ciências Criminais (NUPECC/UFMA) e do Grupo de Estudos em Direitos Humanos (EDH/UNDB). São Luís, Maranhão, Brasil. E-mail: felipelaurencio@hotmail.com.

\*\* Doutor em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília – UnB. Mestre em Direito e Instituições do Sistema de Justiça pela Universidade Federal do Maranhão – UFMA. Graduado em Direito pela Universidade Federal de Roraima – UFRR. Integrante da Advocacia-Geral da União – AGU (Procurador Federal). São Luís, Maranhão, Brasil. E-mail: paulofsp1983@gmail.com.

**Keywords:** Vulnerable groups. Pandemic. Public policy. Right to work. LGBTI+ population.

Recebido em: 06/06/2020  
Aceito em: 23/06/2020

## **1 INTRODUÇÃO**

O cenário de crise da pandemia do novo coronavírus tem gerado consequências catastróficas por onde passa, tanto nos sistemas de saúde, quanto no mundo do trabalho, intensificando a vulnerabilidade de diversos grupos, como os LGBTI+, que, agora, precisam lidar com o aumento das taxas de desemprego.

Na outra ponta, percebe-se uma maior proteção dos direitos humanos da comunidade LGBTI+ no Brasil, tanto pela adoção no âmbito interno dos tratados e convenções internacionais de proteção dos direitos humanos, quanto pelas atualizações legislativas e, sobretudo, pela atuação interpretativa do Supremo Tribunal Federal (STF).

Mesmo assim, os números da violência contra a comunidade LGBTI+ no país continuam como um dos maiores do mundo, especialmente contra a população trans, o que mostra o quanto esses sujeitos ainda continuam desprotegidos e o quanto estamos distantes de alcançar níveis ideais de proteção.

Por isso, tentou-se responder quais as implicações que a homofobia traz para o mundo do trabalho e problematizar a forma como essa vulnerabilidade tem se intensificado com a crise do COVID-19, para, então, entender a necessidade de políticas públicas de trabalho específicas para os LGBTI+.

Nesse contexto, objetivou-se, de maneira geral, entender a forma como a crise do COVID-19 afeta diferenciadamente populações mais vulneráveis, como a população LGBTI+. Por objetivos específicos, empenhou-se: a) em visualizar de que maneira o aumento natural do desemprego pela pandemia do novo coronavírus tem contribuído para aumentar a vulnerabilidade social dos homoafetivos; b) em fazer um levantamento dos documentos de proteção do direito ao trabalho para esse grupo; e c) em perceber a importância de políticas públicas de trabalho voltadas especificamente para o atendimento da necessidade de proteção de direitos homoafetivos.

Em conformidade com a problematização levantada e os objetivos expostos, utilizou-se da abordagem predominantemente qualitativa, a partir de uma pesquisa exploratória, com o levantamento documental concernente às categorias eleitas e análise destes à luz da sociologia reflexiva. Como meio de operacionalizar estas

técnicas, aproveitando-se do método dedutivo, buscou-se números que pudessem nortear os reais efeitos do coronavírus no mundo do trabalho e os colocou frente a um apanhado de normas nacionais e internacionais de proteção da comunidade LGBTI+ e de proibição da discriminação por empregadores.

## **2 O DESEMPREGO NA PANDEMIA DE COVID-19 COMO FATOR DE INTENSIFICAÇÃO DA VULNERABILIDADE DE PESSOAS HOMOAFETIVAS**

Estima-se que, apenas no primeiro mês de crise do coronavírus, tenha se resultado um declínio de 60% nos ganhos de trabalhadores informais em todo o mundo (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020a). Esse número é ainda maior se olharmos para o declínio esperado em países da África e da América Latina, que pode chegar a 81% (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020a). Estima-se, ainda, que a taxa de pobreza relativa, proporção de trabalhadores com renda mensal abaixo de 50% da renda média da população, aumente cerca de 56 pontos percentuais nas economias de renda média baixa, como é o caso do Brasil. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020a).

A Organização Mundial do Trabalho (OIT) alerta para a necessidade de avaliação do impacto do COVID-19 sobre empresas e trabalhadores da economia informal nos países emergentes e em desenvolvimento considerando igualmente a forma diferenciada com que a crise impacta diferentes perfis sociodemográficos, como, por exemplo, a população LGBTI+<sup>1</sup>, o que permitirá identificar as pessoas mais vulneráveis e com maior impacto. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020b).

O Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV IBRE), por meio de uma consulta feita a consumidores por telefone, aponta que 53,5% dos

---

<sup>1</sup> Essa é a terminologia utilizada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em documento traduzido pela UNAIDS Brasil (ONU, 2013) e foi escolhida para compor a sigla utilizada no trabalho por refletir grande parte dos sujeitos retratados durante a pesquisa. Além disso, a sigla comporta os indivíduos da sigla GLBT, aprovada na I Conferência Nacional de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais realizada em 2008 e mais a letra "I" para Intersexo, pessoas antes denominadas de "hermafroditas", termo este que é desatualizado e depreciativo (REIS, 2018). O símbolo + foi acrescentado para abranger outras orientações sexuais, identidades e expressões de gênero não mencionadas. Existem ainda controvérsias quanto à nomeação de todos os Ts (Travestis e Transexuais), a inclusão de um Q (para *queers* ou *questioning* – indefinidos ou não-binários) ou um A (para assexuados), mas há sempre consenso quanto à necessidade de inclusão dos mais variados pertencimentos sexuais e de gênero.

entrevistados afirmam que sua família sofreu algum tipo de impacto em seus trabalhos. (FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS, 2020).

No que diz respeito ao consumo, a pesquisa mostrou que, desde abril de 2020, percentuais bem próximos de 80% dos entrevistados todos os meses responderam que estão comprando apenas produtos e serviços essenciais, número que sobe ainda mais quando analisado somente as famílias mais pobres. (FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS, 2020).

Esse fator financeiro tem impactado diretamente a população LGBTI+, como aponta a pesquisa do coletivo #VOTELGBT. Dos entrevistados, 20,7% disseram não possuir renda e 21,6% deles informaram estar desempregados (VOTELGBT, 2020). Esse índice parece ainda mais elevado quando comparado com os dados oficiais da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), que mostra uma taxa de desocupação no primeiro trimestre de 2020 de apenas 12,2%. (IBGE, 2020).

Esses números servem para exemplificar o preconceito por empregadores na contratação de pessoas homoafetivas, situação a qual há décadas os movimentos pela luta LGBTI+ vêm denunciando<sup>2</sup>.

Apenas para lembrar números mais antigos, a pesquisa Demitindo Preconceitos, da consultoria SANTO CAOS (2015) apontava que, no trabalho, apenas 47% dos sujeitos homoafetivos declaram sua orientação sexual: 90% deles contam para os colegas, 32% para algum superior e apenas 2% para o gestor de Recursos Humanos, e uma das razões para tal situação se deve ao medo de ser demitido ou de ser discriminado, já que a mesma pesquisa mostra que 40% dos entrevistados afirmam que já sofreram discriminação por orientação sexual no trabalho. O estudo ainda mostra que 38% das empresas brasileiras têm restrição para a contratação de homossexuais.

Em relatório oficial, a Organização Mundial do Trabalho (OIT) assinala que a discriminação, o assédio e a exclusão da força de trabalho geralmente ocorrem

---

<sup>2</sup> A luta dos movimentos LGBTI+, observa Maria da Glória Gohn (2011), abarca ações contra a discriminação, a violência e o preconceito que vitimiza os sujeitos que dela participa, e, desde sua emergência, tem agido para inserir questões relativas à homossexualidade nas agendas sociopolíticas, conferindo-lhe a visibilidade necessária a partir do reconhecimento das relações de opressão. Essa luta como movimento social, no Brasil, remonta à década de 70 com as denúncias da violência contra a população LGBTI+ na ditadura e, um pouco depois, à criação de grupos organizados como o Grupo Gay da Bahia (GGB) em 1980. Sobre a história desses movimentos como movimento organizado, ver GREEN et al. (2018).

devido à não conformidade percebida com a heteronormatividade<sup>3</sup> dos locais de trabalho e por causa de preconceitos sobre como mulheres e homens devem aparecer e se comportar. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2015).

Constam ainda do relatório da OIT entrevistas feitas pela organização a lésbicas e gays, nas quais os entrevistados relataram, por exemplo, mudar o nome de seus parceiros em conversas no local de trabalho ou simplesmente evitar a discussão de suas vidas particulares, o que tem ocasionado uma ansiedade considerável e perda de produtividade. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2015).

Diversas pesquisas, a maior parte, americanas, já constataram esse mesmo fenômeno: Smith e Ingram (2004) concluíram que o heterossexismo<sup>4</sup> no ambiente de trabalho está relacionado a resultados negativos para a saúde psicológica de indivíduos homossexuais; Ragins e Cornwell (2001) verificaram que a divulgação da orientação sexual homoafetiva no trabalho esteve associada a atitudes negativas de colegas de trabalho e menos promoções por parte dos empregadores; e Souza e Pereira (2013) perceberam que a homofobia afeta inclusive a relação entre os próprios colegas de trabalhos homossexuais, pois os mesmos materializam preconceitos em atitudes direcionadas a outros homossexuais, como, por exemplo, não sair em público com pessoas afeminadas.

A rejeição dos homossexuais afeminados parte de uma rejeição mais geral das sociedades, pelo menos as ocidentais, da feminilidade, que seria visto como um sinal de fraqueza na estrutura patriarcal. Simone de Beauvoir (1970) identifica essa recusa inclusive no complexo de inferioridade das mulheres, que não é provocado pela ausência do pênis, mas pelas simbologias que confirmam a ideia de preponderância universal dos machos e de superioridade masculina. Nesse contexto,

---

<sup>3</sup> A expressão foi cunhada por Michael Warner para se referir a um conjunto de práticas sociais que sustenta a ideia de que as relações heteroafetivas são o padrão e todas as outras relações seriam desviantes e, portanto, inadequadas para a sociedade. Para saber mais, vide seu artigo *Fear of a Queer Planet*. (WARNER, 1991).

<sup>4</sup> O termo, bem próximo à teoria da heteronormatividade, refere-se a ideologias anti-homossexuais e à opressão baseada no gênero, a partir da estigmatização de qualquer forma não heterossexual de comportamento, assim entende Herek (1991). Tanto para o heterossexismo, quanto para a heteronormatividade, ressalta Borrillo (2010), exige-se uma diferenciação básica entre os grupos **homo** e **hétero**, momento em que se reserva um tratamento preferencial para este último. Para Foucault (1999), esse tipo de problematização se deve à função que a sexualidade tomou de controle dos indivíduos, a partir da separação entre aceita e não aceita socialmente, entre práticas sexuais consideradas bem-educadas e as demais.

a agressividade viril representa um privilégio senhorial (BEAUVOIR, 1967) e o acesso ao poder, seja ele qual for, coloca as mulheres em situação de *double bind*: se atuam como homens, elas se expõem a perder os atributos obrigatórios identificados para ela de feminilidade e põem em questão o direito natural dos homens às posições de poder, se elas agem como mulheres, parecem incapazes e inaptadas à situação. (BOURDIEU, 2012).

Como crítica a Beauvoir, Butler, na esteira de Luce Irigaray, reflete que tanto os sujeitos homens quanto as mulheres são esteios de uma economia significativa falocêntrica e fechada, que atinge seu objetivo por meio da exclusão completa do feminino, fenomeno não adstrito unicamente ao corpo biológico da mulher, já que o gênero, na sua visão, não deve ser meramente concebido como a inscrição cultural de significado num sexo previamente dado, ele também é o meio discursivo/cultural pelo qual "a natureza sexuada" ou "um sexo natural" é produzido e estabelecido como uma superfície politicamente neutra sobre a qual age a cultura. (BUTLER, 2003).

Dessa forma, autores como Hélio Arthur Reis Irigaray, Luiz Alex Silva Saraiva e Alexandre de Pádua Carrieri (2010) e Hélio Arthur Irigaray e Maria Ester Freitas (2013) classificam distintas estratégias de sobrevivência de grupos homossexuais no ambiente laboral, como forma de defesa desse aparato excludente do sujeito efeminado. Segundo eles, os empregados masculinos homo e bissexuais **totalmente assumidos** adotam estratégias que eles dividem entre **gladiadores**, que adotam a estratégia de enfrentamento e de luta por seus direitos, e **pacificadores**, que preferem evitar qualquer tipo de conflito; os sujeitos **parcialmente assumidos** são divididos entre os que optam por ser **gente boa**, ou seja, os que, similarmente aos pacificadores, procuram ser bons colegas e bem humorados para desviar a atenção da sua orientação sexual, e os que preferem agir como **super homem**, que se esquivam de uma possível discussão sobre sua orientação sexual por meio da dedicação total ao trabalho (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; IRIGARAY; FREITAS, 2013).

Consequentemente, os homens homo e bissexuais **não assumidos** adotam estratégias que tentam afastá-los ao máximo da figura feminina, utilizando-se de três estratégias, explicam os autores. Seriam elas: a de serem percebidos como os

**Machões**, evitando qualquer contato social com indivíduos mais efeminados e atraindo para si o estereótipo de **macho latino grosso e tosco**; a de usarem da figura do **sedutor**, que reafirma sua heterossexualidade virtual por meio do imaginário de Don Juan, com constantes galanteios às mulheres; e a de se fazer **invisível**, preferindo passarem-se por tímidos e chamarem o mínimo de atenção possível. (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; IRIGARAY; FREITAS, 2013).

A aplicação do direito internacional dos direitos humanos, apesar disso, rechaça atitudes e práticas discriminatórias, pois é guiada pelos princípios fundamentais da universalidade, igualdade e não discriminação, na qual todos os seres humanos, independentemente de sua orientação sexual e identidade de gênero, têm o direito de usufruir da proteção da lei internacional de direitos humanos, enquanto, por sua vez, e os Estados têm obrigação de respeitar, proteger e cumprir os direitos humanos de todas as pessoas sob sua jurisdição, o que inclui prevenir abusos por terceiros e enfrentar proativamente barreiras ao gozo de direitos humanos. (ONU, 2015a).

Acontece que, no caso dos indivíduos LGBTI+, tal população sofre tanto com a discriminação oficial, na forma da lei, quanto com a discriminação não oficial, na forma de estigma social, exclusão e preconceito no trabalho, em casa, na escola e em instituições de saúde (ONU, 2013), na trilha que seguiu o Supremo Tribunal Federal (STF) que, recentemente, na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 26/DF, compreendeu que o conceito de racismo, em sua dimensão social, também inclui a discriminação a grupos vulneráveis<sup>5</sup>, como é o caso desses indivíduos. (BRASIL, 2019b).

Essa violência moral, como se percebe, é muitas vezes velada em simbolismos como a falta de políticas públicas para a população LGBTI+, sob a alegação de se estar proclamando o princípio da igualdade. Mas é ao dissimular qualquer intenção discriminatória que os tratamentos discriminatórios são impostos aos dominados pelos dominantes (BORRILLO, 2010), através da opressão como

---

<sup>5</sup> Tal raciocínio jurídico constitui uma novidade no Brasil. Porém, nos Estados Unidos, por exemplo, antes de ser juíza da Suprema Corte, Ruth Ginsburg inicia sua brilhante carreira como advogada utilizando argumento parecido, ou seja, como as questões de gênero estão baseadas em premissas que ferem o sistema jurídico assim como aqueles baseados em discriminações raciais. Em ambos os casos, não devem ser tolerados pelo ordenamento.



invisibilização e por uma estigmatização que só aparece de forma realmente declarada quando os movimentos pela luta homoafetiva reivindicam sua visibilidade. (BOURDIEU, 2012).

Apenas para demonstrar, uma pesquisa realizada pela Fundação Perseu Abramo, em parceria com a Fundação Rosa Luxemburgo Stiftung, em 2008, indicou que entre 90 a 93% das pessoas, quando questionadas, afirmaram existir preconceito contra LGBTI+ no Brasil, mas, quando a pergunta era para saber se o respondente observava a si mesmo como uma pessoa preconceituosa, um número bem menor afirmou ter preconceito: 29% contra travestis, 28% contra transexuais, 27% contra lésbicas e bissexuais e 26% contra gays (VENTURI, 2010), o que mostra a forma como o preconceito é reconhecido, de maneira abstrata, mas não assumido individualmente.

### **3 DIREITO HUMANO DE PROTEÇÃO E DIREITOS TRABALHISTAS DA COMUNIDADE LGBTI+**

No cenário internacional, as obrigações legais dos Estados de proteger os direitos humanos de pessoas LGBTI+ estão estabelecidas no regime da Declaração Universal dos Direitos Humanos e, posteriormente, em acordos internacionais sobre o tema (ONU, 2013). Esses compromissos possuem natureza constitucional, uma vez que fazem parte do rol de direitos e garantias individuais adotado pela Constituição da República, por força do seu art. 5º, §2º<sup>6</sup>. (BRASIL, [1988]).

Diversos direitos, entretanto, continuam sendo afastados dessa comunidade por diversos motivos, seja porque podem ser tão marginalizado financeira, social e politicamente, que lhe faltem meios para chamar a atenção dos políticos e dos outros

---

<sup>6</sup> O dispositivo constitucional deixa estatuído que “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes **do regime e dos princípios por ela adotados**, ou **dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte**” (BRASIL, [1988], p. 23, grifo nosso). Na visão de Mazzuoli (2011), a norma em questão deixa evidente que os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil têm índole e nível constitucionais, além de aplicação imediata, não podendo ser revogados por lei ordinária posterior, sem a necessidade do rito definido pelo parágrafo terceiro do mesmo artigo. É importante ressaltar, no entanto, que prevalece no Judiciário nacional a posição do Min. Gilmar Mendes, na votação do Recurso Extraordinário nº 466.343-1/SP, para quem, os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que não tenham passado pelo quorum qualificado do parágrafo terceiro tem status normativo supralegal (BRASIL, 2009), o que, apesar de tornar inaplicável a legislação infraconstitucional com ele conflitante, nega a existência de um bloco de constitucionalidade de aplicação imediata e obrigatória.

eleitores para seus interesses, seja porque são vítimas de estereótipos tão graves que a maioria queira reprimi-la, mesmo que isso não sirva a nenhum outro interesse (DWORKIN, 2011), bastando ver que a homoafetividade ainda hoje é criminalizada em setenta países que compõem as Nações Unidas. (MENDOS, 2019).

Ronald Dworkin (2011, p. 655) nos informa que a Suprema Corte dos Estados Unidos da América do Norte passou a adotar o conceito de classes suspeitas ou quase suspeitas para determinar um escrutínio elevado na atividade interpretativa de leis discriminatórias. Essas classes, segundo ele, abarcariam os grupos "(...) que não têm o poder político necessário para tornar o processo político justo e democrático para eles".

Noutro giro, os números da violência contra a comunidade LGBTI+ no Brasil, indicador da falha estatal em proteger esses sujeitos, estão entre os maiores do mundo, especialmente contra a população trans (MICHELS, 2019). No ano de 2019, foram notificados 124 assassinatos de pessoas trans, dos quais apenas 11 casos tiveram seus suspeitos identificados, estando apenas 7% destes na prisão (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2020). No cenário mundial, dos 331 assassinatos de transexuais e travestis, reportados entre outubro de 2018 e setembro de 2019, para a *Transgender Europe*, 130 deles aconteceram no Brasil. (TRANSRESPECT VERSUS TRANSPHOBIA WORLDWIDE, 2019).

Além disso, os dados do Grupo Gay da Bahia mostram que 420 LGBTI+ morreram no Brasil em 2018 vítimas da homolesbotransfobia<sup>7</sup>, sendo 320 homicídios e 100 suicídios, o que denota que a cada 20 horas um LGBTI+ é vítima da LGBTfobia. (MICHELS, 2019).

A Organização das Nações Unidas (ONU, 2015b) já havia percebido que uma das violências que as pessoas LGBTI+ enfrentam é a de não poder ser quem são nos ambientes em que trabalham, desencorajando-os a falar abertamente sobre sua realidade, sua maneira de pensar e de ver o mundo, opressão que, quando

---

<sup>7</sup> Expressão utilizada pelo movimento *queer* para identificar o preconceito contra a população LGBTI+, assim como outros neologismos, a exemplo do termo LGBTfobia. A teoria *queer* é responsável por questionar, problematizar e contestar a temática LGBTI+, possibilitando novas configurações sobre o conhecimento, o poder, a cultura e as identidades sexuais e de gênero, com toda sua carga de multiplicidade, ambiguidade e fluidez que esta noção oferece (LIMA, 2017), e, por isso, a expressão será utilizada para identificar a luta dos homoafetivos.

introjetada, faz com que a própria pessoa passe a ter dificuldade para aceitar-se como é, a respeitar a si mesma e aos outros homoafetivos.

Por isso, as agências de direitos humanos têm se esforçado na luta contra a homofobia no trabalho, o que tem resultado em alguns avanços. O Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, por exemplo, afirmou que a garantia de não discriminação, presente no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, inclui a garantia de não ser discriminado por orientação sexual (ONU, 2006), princípio que deve ser aplicado a todos os aspectos do direito ao trabalho. (ONU, 2013).

Um painel de especialistas (PAINEL INTERNACIONAL DE ESPECIALISTAS EM LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS, ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO, 2007), que, no âmbito internacional, abordam uma ampla gama de padrões de direitos humanos e sua aplicação a questões LGBTI+, nesse mesmo sentido, publicaram diretrizes conhecidas como Princípios de Yogyakarta. O princípio 12 do documento coloca como deveres aos Estados:

a) Tomar todas as medidas legislativas, administrativas e outras medidas necessárias para eliminar e proibir a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero no emprego público e privado, inclusive em relação à educação profissional, recrutamento, promoção, demissão, condições de emprego e remuneração; b) Eliminar qualquer discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero para assegurar emprego e oportunidades de desenvolvimento iguais em todas as áreas do serviço público, incluindo todos os níveis de serviço governamental e de emprego em funções públicas, também incluindo o serviço na polícia e nas forças militares, fornecendo treinamento e programas de conscientização adequados para combater atitudes discriminatórias (PAINEL INTERNACIONAL DE ESPECIALISTAS EM LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS, ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO, 2007, p. 20).

Políticas públicas que materializassem esses compromissos internacionais têm sido ignoradas, todavia, pelo Estado brasileiro, fazendo com que se busque cumprir os direitos homoafetivos por meio da judicialização das políticas para esse grupo, como verifica Albernaz e Kauss (2015) em sua pesquisa.

Determinada atitude das instituições políticas é conhecida como fenômeno da **seletividade**, pois estes funcionam a partir de uma configuração de regras de exclusão, que impedem a institucionalização de determinados temas em estruturas capitalistas (OFFE, 1984). Do ponto de vista político, essa não-decisão ou não-

participação (*nondecision-making*), para Bachrach e Baratz (2011), representaria uma face oculta do poder, que consistiria na capacidade que indivíduos ou grupos têm de controlar ou manipular os valores sociais e políticos, impedindo que temas potencialmente “perigosos” para seus interesses e perspectivas sejam objeto de discussão e deliberação pública.

Para os autores, o estudioso não pode ignorar a possibilidade de que, por exemplo, um indivíduo ou um grupo em uma comunidade participa mais vigorosamente para apoiar o processo de não-tomada de decisões do que para participar em decisões efetivas a matérias relativamente controversas, como sendo uma das faces do poder extremamente importante. (BACHRACH; BARATZ, 2011).

Mesmo diante desse quadro, o ordenamento jurídico brasileiro viu a promulgação da Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão por meio do Decreto nº 10.088/2019, que substituiu o Decreto nº 62.150/68 e proíbe qualquer discriminação que tenha por efeito produzir situações desfavoráveis de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego, e pelo qual os Estados signatários se comprometem a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de trabalho. (BRASIL, 2019a).

Cabe destacar que a Recomendação da OIT sobre o HIV e a AIDS e o Mundo do Trabalho (R200) informa que as disposições dessa Convenção não se compatibilizam com a discriminação na contratação ou manutenção no emprego com base no estado sorológico de HIV, real ou suposto (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2010). Esse documento é importante na luta contra a homofobia no trabalho, principalmente se observarmos pela ótica do estigma social que sempre atribuiu as infecções de HIV e AIDS aos homossexuais. Inicialmente, inclusive, nos idos da década de 80, a infecção pelo HIV foi nominada de doença da imunodeficiência gay, ou gay-related immunodeficiency, no inglês, GRID (ALTMAN, 1982). O isolamento sanitário desses grupos tornou-se, assim, a base das poucas e injustificadas estratégias de prevenção da AIDS, as quais conseguiram ser propostas no início da epidemia, com diversos reflexos na atualidade. (AYRES et al., 2006).

Nesse mesmo contexto, além disso, conta-se com a Lei nº 9.029/1995, que proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso

à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros (BRASIL, 1995), e a Portaria nº 41/2007, do extinto Ministério do Trabalho e Emprego, que proíbe ao empregador que, na contratação ou na manutenção do emprego do trabalhador, faça a exigência de quaisquer documentos discriminatórios ou obstativos para a contratação, como, dentre outras coisas, informações sobre a orientação sexual do trabalhador. (BRASIL, 2007).

O quadro dos direitos humanos homoafetivos, não obstante, precisa conviver com a repressão do sexo, que se coincide com o desenvolvimento do capitalismo: o sexo passa a ser reprimido com vigor, por ser incompatível com uma colocação no trabalho, geral e intensa, pois a exploração sistemática da força de trabalho não pode tolerar que ela seja dissipada nos prazeres<sup>8</sup>, salvo naqueles, reduzidos ao mínimo, que lhe permitem reproduzir-se, ou seja, no **sexo heterossexual comportado**. (FOUCAULT, 1999).

Contudo, o próprio Foucault (1999) admite que o poder não pode nada contra o sexo e os prazeres, salvo lhes dizer não. Logo, diante de uma hegemonia liberal que atende às necessidades da produção, a maioria das ações por mudanças na estrutura do Estado, quando promovidas por intermédio de seus próprios instrumentos burocráticos, transitarão dentro das possibilidades concedidas pela mesma hegemonia, já que, para ser hegemônico, precisa guardar intacto o seu núcleo fundante. (MONICA, 2020).

É o que explica alguns poucos anseios empresariais atuais pelo aumento da diversidade de gênero, tendo em vista que, segundo dados da empresa de consultoria empresarial americana McKinsey & Company (HUNT et al., 2018), números recentes mostram haver uma correlação positiva entre diversidade de gênero nas equipes executivas e melhores performances financeiras da empresa.

Acerca desse fenômeno, ligado a conquistas dos homoafetivos no Judiciário Brasileiro, Eder Monica (2020) afirma haver um discurso liberal por detrás das decisões, por meio de uma hegemonia dos interesses dos grupos dominantes, tal como poderia ser o de obter lucro. Para ele:

---

<sup>8</sup> Freud (2010) posiciona a necessidade econômica pelo trabalho como componente da economia libidinal, uma vez que o homem precisa subtrair à vida sexual uma grande quantidade de energia psíquica que o labor trata de gastar.

Em síntese, hegemonia seria o próprio poder e o modo como esse poder, em mãos de um grupo dominante, exerce sua capacidade de liderar e cooptar os grupos subordinados, dentro de uma tríade de condições. Em primeiro lugar, as negociações políticas sempre levarão em conta os interesses fundamentais do grupo dominante; em segundo, os dominados acessam o sistema adquirindo a linguagem do grupo dominante e adaptam suas pretensões aos interesses fundamentais hegemônicos; por fim, uma vez que os interesses fundamentais e a gramática dominante estão preservados, os dominados têm liberdade para desenvolver algumas de suas pretensões, sempre limitadas e condicionadas. Portanto, o sujeito ativo da hegemonia tem por objetivo controlar e perpetuar as disposições fundamentais da ordem jurídica, bem como as limitadas liberdades concedidas a partir das demandas dos grupos dominados, os sujeitos passivos da hegemonia. (MONICA, 2020, p. 1.363).

Como se percebe, os sujeitos dominados nesse sistema hegemônico não conseguiriam obter pleitos próprios, descolados das condições impostas pelos dominantes, pois, para que isso acontecesse, teriam que assumir uma posição ativa na disputa entre os grupos pela tomada de decisões, o que não é permitido pela cooptação de poder em que se baseiam as dinâmicas liberais-capitalistas.

#### **4 POR QUE POLÍTICAS PÚBLICAS DE TRABALHO ESPECÍFICAS SÃO NECESSÁRIAS PARA A POPULAÇÃO LGBTI+ NO CENÁRIO DE PANDEMIA?**

A quarentena afeta principalmente os grupos mais vulneráveis, grupos que compõem aquilo que Boaventura de Sousa Santos (2020) chama de Sul, fato que já chamou a atenção das organizações internacionais as quais têm percebido essa situação específica de vulnerabilidade, que tem se intensificado na pandemia.

O professor explica, quando parte a analisar a forma como a quarentena afeta grupos vulneráveis de maneira diferente, que, na sua concepção, o Sul não designa um espaço geográfico, mas um espaço-tempo político, social e cultural que marginaliza determinadas populações pela exploração capitalista, pela discriminação racial e pela discriminação sexual. (SANTOS, 2020).

Para ele, a luta desses sujeitos, marcada pelos novos movimentos sociais, trouxe consigo novas concepções de vida e de dignidade humana, o que aponta para a infinitude da experiência do homem em sociedade paradoxalmente ligada a uma finitude do planeta terra revelada pela globalização, sugerindo que as epistemologias ortodóxicas já não conseguem dar conta dessa complexidade e que não há mais como fugir de uma proposta epistemológica que permita ver esta dualidade

complexa como o outro lado da afirmação de uma inesgotável diversidade de saberes. (SANTOS, 2009).

O Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, por meio do documento *Covid-19 and the human rights of LGBTI people*, recentemente, alertou que as pessoas LGBTI+ estão mais propensas do que a população em geral a ficar desempregadas e a viver na pobreza, em especial nesse cenário de crise, porque muitas delas trabalham no setor informal e não têm acesso a licenças médicas remuneradas ou usufruem de auxílios previdenciários por desemprego. Além disso, o documento afirma que devido a políticas discriminatórias de licença remunerada que não cobrem todos de maneira igual, as pessoas homoafetivas podem não ser capazes de se ausentar do trabalho para cuidar de familiares. (ONU, 2020).

A violência, o preconceito e a discriminação predominantes na sociedade em geral, sobretudo contra pessoas trans, outrossim, reduzem as possibilidades destas de obter educação, serviços de saúde, abrigos exclusivos e acesso ao mercado formal de trabalho, tornando-as mais suscetíveis a ser submetidas a diversas formas de violência. (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 2015).

Por essa razão, a Resolução nº 01/2020 da Organização dos Estados Americanos (OEA) recomenda que, ao emitir medidas de emergência e contenção de crises em face da pandemia do COVID-19, os Estados da região devem prestar atenção especial às necessidades e ao impacto diferenciado dessas medidas sobre os direitos humanos de grupos especialmente em risco, tais como as pessoas LGBTI+. (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 2020).

Ao contrário do que se possa dizer contra políticas públicas que tratam certos grupos de maneira diferenciada, programas de valorização da diversidade, mais do que dizer um não à discriminação, afirmam um sim à pluralidade, à inclusão e aos ambientes que promovem interações respeitosas e potencialmente criativas e inovadoras (ONU, 2015b), como devem ser os ambientes de trabalho.

Em um cenário que tende a vulnerabilizar de forma acentuada as pessoas LGBTI+, torna-se imprescindível, para vencer a crise, garantir a inclusão desta população, particularmente da população trans, na formulação de políticas de

assistência social durante a pandemia e medidas de reativação econômica. (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 2020).

No que diz respeito às políticas públicas de trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e o Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/Aids (UNAIDS) já apontavam, desde antes da pandemia, soluções que podem ser eficientes para vencer a discriminação no trabalho. (ONU, 2015b).

Pode-se elencar, entre elas: o estabelecimento de políticas e práticas de não discriminação a pessoas homoafetivas em processos de recrutamento e seleção de empregados, com atenção especial a travestis e transexuais; o estabelecimento de metas específicas para inclusão de travestis e transexuais em processos de recrutamento e seleção, realizando ações afirmativas para ampliar a participação do segmento no mercado de trabalho; a realização de ações afirmativas que favoreçam o crescimento na carreira, voltadas, sobretudo, a travestis e transexuais e; a criação de rede de incentivo a empresas que favorecem a diversidade sexual e de gênero e à empreendedores da comunidade LGBTI+. (ONU, 2015b).

Nessa perspectiva, pode-se exemplificar o programa "Cozinha e Voz", do Projeto Nacional de Empregabilidade para a população LGBTI, liderado pela OIT Brasil, que educou o primeiro grupo no final de 2017 e já conseguiu trazer cerca de 70% dos participantes para os empregos oferecidos por uma rede de empresas parceiras. (MENDOS, 2019).

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Buscou-se responder durante o trabalho quais as implicações que a homofobia traz para o mundo do trabalho e problematizar a forma como essa vulnerabilidade tem se intensificado com a crise do COVID-19, para, então, entender a necessidade de políticas públicas de trabalho específicas para os LGBTI+. Nessa linha, objetivou-se, de maneira geral, entender a forma como essa crise afeta diferenciadamente populações mais vulneráveis, como os homoafetivos.

Respondendo aos objetivos específicos: a) visualizou-se de que forma o aumento natural do desemprego pela pandemia do novo coronavírus tem contribuído



para aumentar a vulnerabilidade social dos LGBTI+; b) fez-se um levantamento dos documentos de proteção do direito ao trabalho para esse grupo e; c) demonstrou-se a importância de políticas públicas de trabalho voltadas especificamente para o atendimento da necessidade de proteção de direitos homoafetivos.

A pandemia do coronavírus tem impactos significativos no trabalho e na renda das pessoas, atingindo de forma mais contundente as famílias de menor renda e grupos vulneráveis, como as pessoas LGBTI+, cujo índice de desocupação é maior que o restante da população, principalmente devido ao preconceito que sofrem na admissão e manutenção dos seus empregos.

O problema geralmente ocorre devido à heteronormatividade dos locais de trabalho, ao definir como mulheres e homens devem se comportar, o que tem ocasionado uma ansiedade considerável e perda de produtividade. Atitudes como esta, no entanto, são rechaçadas pelo direito internacional dos direitos humanos, que, guiada pelos princípios fundamentais da universalidade, igualdade e não discriminação, afirmam que os Estados têm a obrigação de respeitar, proteger e cumprir os direitos humanos de todas as pessoas sob sua jurisdição, bem como prevenir abusos por terceiros e enfrentar proativamente barreiras ao gozo desses direitos.

Diversos direitos continuam, contudo, sendo afastados da comunidade LGBTI+, que enfrenta violências tanto oficial quanto de ordem simbólica, como a de não poder ser quem são nos ambientes em que trabalham, desencorajando-os a falar abertamente sobre sua realidade, sua maneira de pensar e de ver o mundo, mesmo diante de normas nacionais e internacionais que proíbem tais atitudes. Existem diferenças de vulnerabilidade inclusive dentro da própria comunidade LGBTI+, sendo as pessoas trans as mais afetadas, uma vez que o Brasil é um dos países que mais mata travestis e transexuais no mundo.

A falta de políticas públicas no enfrentamento desses problemas contribui para o processo, fazendo com que se busque cumprir os direitos homoafetivos por meio da judicialização de temas que deveriam fazer parte da agenda nacional, mas que são evitados como meio de manipulação dos valores sociais e políticos, para impedir que cheguem no debate público.

As medidas de emergência e contenção da crise gerada pelo novo coronavírus, por isso, precisam incluir essas particularidades, devendo o Estado prestar atenção às necessidades e ao impacto diferenciado dessas medidas sobre os direitos humanos das pessoas LGBTI+, como, por exemplo, ao estabelecer políticas e práticas de não discriminação desses sujeitos em processos de recrutamento e seleção de empregados, ao realizar ações afirmativas para ampliar a participação de transexuais e travestis no mercado de trabalho, ao realizar ações afirmativas que favoreçam o crescimento destas pessoas na carreira e ao criar uma rede de incentivo a empresas que favorecem a diversidade sexual e de gênero.

Cabe dizer, por fim, que a construção de políticas públicas de trabalho envolve diversos atores, não só estatais, e por isso precisa dialogar com os detentores dos meios de concretização de tais políticas, nesse caso, com os empregadores. Somente a partir de uma mudança de valores, que incentive os empreendimentos com ambientes de trabalho inclusivos e não apenas com incentivos governamentais, como com uma maior valorização dos consumidores, é que se poderá obter padrões mais elevados de concretização de direitos humanos.

## REFERÊNCIAS

ALBERNAZ, Renata Ovenhausen; KAUSS, Bruno Silva. Reconhecimento, igualdade complexa e luta por direitos à população LGBT através das decisões dos tribunais superiores no Brasil. **Psicologia Política**, São Paulo, v. 15, n. 34, p. 547-561, 2015. Disponível em:

<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/173285/001056433.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 03 jun. 2020.

ALTMAN, Lawrence K. New homosexual disorder worries health officials. **The New York Times**, Nova Iorque, 1982. Disponível em:

<https://www.nytimes.com/1982/05/11/science/new-homosexual-disorder-worries-health-officials.html>. Acesso em: 27 fev. 2020.

AYRES, J. R. C. M. *et al.* Risco, vulnerabilidade e práticas de prevenção e promoção da saúde. *In*: CAMPOS, G. W. S. *et al.* (Orgs.). **Tratado de saúde coletiva**. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2006. Disponível em:

[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4924370/mod\\_resource/content/1/Ayres%20e%20colaboradores.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4924370/mod_resource/content/1/Ayres%20e%20colaboradores.pdf). Acesso em: 27 fev. 2020.

BACHRACH, Peter; BARATZ, Morton. Duas faces do poder. Tradução: Gustavo Biscaia de Lacerda. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v. 19, n. 40, p. 149-157,

2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rsocp/v19n40/11.pdf>. Acesso em: 03 jun. 2020.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**: a experiência vivida. Tradução: Sérgio Milliet. 2. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1967.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**: fatos e mitos. 4. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

BENEVIDES, Bruna G.; NOGUEIRA, Sayonara Naider (Orgs.). **Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2019**. São Paulo: Expressão Popular: ANTRA: IBTE, 2020. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2020/01/dossic3aa-dos-assassinatos-e-da-violc3aancia-contra-pessoas-trans-em-2019.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2020.

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

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução: Maria Helena Kühner. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 14 abr. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria Ministro de Estado do Trabalho e Emprego nº 41 de 28.03.2007. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 30 mar. 2017. Disponível em: [http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariamte41\\_2007.htm](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariamte41_2007.htm). Acesso em: 23 maio 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm). Acesso em: 23 maio 2020.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 2019a. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5). Acesso em: 18 jun. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de inconstitucionalidade por omissão nº 26**. Requerente: Partido Popular Socialista. Relator: Min. Celso de Mello. Brasília, DF, 13 de junho de 2019b. Disponível em:

<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADO26votoMAM.pdf>.  
Acesso em: 16 mar. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n. 466.343-1/SP**.  
Recorrente: Banco Bradesco S/A. Recorrido: Luciano Cardoso Santos. Relator: Min.  
Cezar Peluso. Brasília, DF, 5 de junho de 2009. Disponível em:  
<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>.  
Acesso em: 22 mar. 2020.

BUTLER, Judith P. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade.  
Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

DWORKIN, Ronald. **A virtude soberana**: a teoria e a prática da igualdade.  
Tradução: Jussara Simões. 2. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2011.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. Instituto Brasileiro de Economia. **Impacto da  
pandemia do novo coronavírus nos consumidores e empresários**. Rio de  
Janeiro: FGV IBRE, 2020. Disponível em:  
[https://portalibre.fgv.br/data/files/44/73/3D/FE/08332710199794F68904CBA8/Impacto%20da%20Pandemia%20de%20Covid-19%20em%20empresas%20e%20consumidores%20-%20FGV%20IBRE%20SUEP\\_abril\\_2020%20\\_2\\_.pdf?utm\\_source=portal-fgv&utm\\_medium=fgvnoticias&utm\\_campaign=fgvnoticias-2020-05-21](https://portalibre.fgv.br/data/files/44/73/3D/FE/08332710199794F68904CBA8/Impacto%20da%20Pandemia%20de%20Covid-19%20em%20empresas%20e%20consumidores%20-%20FGV%20IBRE%20SUEP_abril_2020%20_2_.pdf?utm_source=portal-fgv&utm_medium=fgvnoticias&utm_campaign=fgvnoticias-2020-05-21). Acesso em:  
22 maio 2020.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade I**: a vontade de saber. Tradução:  
Maria Thereza da Costa Albuquerque; J. A. Guilhon Albuquerque. 13. ed. Rio de  
Janeiro: Edições Graal, 1999.

FREUD, Sigmund. **O mal-estar na cultura**. Tradução: Renato Zwick. Porto Alegre:  
L&PM, 2010.

GOHN, Maria da Glória (Org.). **Movimentos sociais no início do século XXI**:  
antigos e novos atores. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2011.

GREEN, James N. *et al.* (Orgs.). **História do movimento LGBT no Brasil**. São  
Paulo: Alameda, 2018.

HEREK, Gregory M. Stigma, prejudice and violence against lesbians and gay men. *In*:  
GONSIORREK, John C.; WEINRICH, James D. **Homosexuality**: research implications  
for public policy. Newbury Park: Sage, 1991, p. 60-80.

HUNT, V. *et al.* **Delivering through diversity**. [*S. I.*]: McKinsey & Company, 2018.  
Disponível em:  
[https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Business%20Functions/Organization/Our%20Insights/Delivering%20through%20diversity/Delivering-through-diversity\\_full-report.ashx](https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Business%20Functions/Organization/Our%20Insights/Delivering%20through%20diversity/Delivering-through-diversity_full-report.ashx). Acesso em: 05 jun. 2020

IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua**: trimestre jan-fev-mar/2020. Brasília: Coordenação de Trabalho e Rendimento, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=downloads>. Acesso em: 23 maio 2020.

IRIGARAY, Hélio Arthur; FREITAS, Maria Ester. Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. **Psicologia Política**, [S. l.], v. 13, n. 26, p. 75-92, 2013. Disponível em: [https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/m\\_ester\\_-\\_estrategia\\_de\\_sobrevivencia\\_-\\_v13n26a06.pdf](https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/m_ester_-_estrategia_de_sobrevivencia_-_v13n26a06.pdf). Acesso em: 16 jun. 2020.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; SARAIVA, Luiz Alex Silva; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 14, n. 5, p. 890-906, 2010. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-6552010000500008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552010000500008&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 16 jun. 2020.

LIMA, Andréa Moreira. **Política sexual**: os direitos LGBT entre o universal e o particular. Belo Horizonte: Relicário Edições, 2017.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. 2. ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

MENDOS, Lucas Ramón. **State-sponsored homophobia 2019**. Genebra: ILGA, 2019. Disponível em: [https://ilga.org/downloads/ILGA\\_State\\_Sponsored\\_Homophobia\\_2019.pdf](https://ilga.org/downloads/ILGA_State_Sponsored_Homophobia_2019.pdf). Acesso em: 25 mar. 2020.

MICHELIS, Eduardo. **Mortes violentas de LGBT+ no Brasil**: relatório 2018. [Bahia]: Site Homofobia Mata, 2019. Disponível em: <https://grupogaydabahia.files.wordpress.com/2020/03/relatorio-2018.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2020.

MONICA, Eder Fernandes. A hegemonia do discurso liberal sobre direitos homossexuais no STF. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 1.358-1.390, 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50211/33891>. Acesso em: 05 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Comissão Interamericana de Direitos Humanos. **Violência contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans e intersexo nas Américas**. OAS/Ser.L/V/II.Doc. 36/15, rev. 1, 12 nov. 2015. Disponível em: <http://www.oas.org/pt/cidh/docs/pdf/ViolenciaPessoasLGBTI.pdf>. Acesso em: 23 maio 2020.

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. Comissão Interamericana de Direitos Humanos. **Resolução n. 01/2020, de 10 de abril de 2020**. Pandemia y

derechos humanos en las Américas. Disponível em:  
<http://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-20-es.pdf>. Acesso em: 23 maio 2020.

OFFE, Claus. **Problemas estruturais do Estado capitalista**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. **R200 - recomendação sobre o HIV e a AIDS e o mundo do trabalho**. Tradução do Departamento de DST, Aids e Hepatites Virais do Ministério da Saúde e do Ministério do Trabalho e Emprego. Brasília, DF: OIT, 2010. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242768/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242768/lang-pt/index.htm). Acesso em: 23 maio 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity**: results of the ILO's PRIDE Project. Geneva: ILO, 2015. Disponível em:  
[https://www.ilo.org/gender/WCMS\\_368962/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/gender/WCMS_368962/lang-en/index.htm). Acesso em: 23 maio 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **ILO monitor: COVID-19 and the world of work**. 3. ed. [Genebra]: ILO, 2020a. Disponível em:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_743146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf). Acesso em: 23 maio 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Rapid assessment of the impact of COVID-19 on enterprises and workers in the informal economy in developing and emerging countries**: guidelines. 28 abr. 2020b. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_743032.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_743032.pdf). Acesso em: 23 maio 2020.

ONU. Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos. **Covid-19 and the human rights of LGBTI people**. 17 abr. 2020. Disponível em:  
<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/LGBT/LGBTIpeople.pdf>. Acesso em: 23 maio 2020.

ONU. Comitê dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais. **General comment no. 18**: the right to work (art. 6 of the covenant). E/C.12/GC/18, 6 fev. 2006. Disponível em: <https://www.refworld.org/docid/4415453b4.html>. Acesso em: 28 abr. 2020.

ONU. Conselho de Direitos Humanos. **Discrimination and violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity**: report of the office of the United Nations high commissioner for human rights. [Genebra]: United Nations, 2015a. Disponível em:  
<https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FHRC%2F29%2F23&Language=E&DeviceType=Mobile>. Acesso em: 14 mar. 2020.

ONU. **Nascidos livres e iguais**: orientação sexual e identidade de gênero no regime internacional de direitos humanos. Tradução da UNAIDS Brasil. Brasília: [s. n.], 2013. Disponível em: [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes\\_Portuguese.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_Portuguese.pdf). Acesso em: 14 mar. 2020.

ONU. **Promoção dos direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho**. 2. ed. Brasília: OIT: UNAIDS: PNUD: 2015b.

PAINEL INTERNACIONAL DE ESPECIALISTAS EM LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS, ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO.

**Princípios de Yogyakarta**. Tradução: Jones de Freitas. [S. l.]: Yogyakarta, 2007. Disponível em: [http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf). Acesso em: 10 abr. 2020.

RAGINS, Belle Rose; CORNWELL, John. Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. **Journal of Applied Psychology**, Washington, v. 86, n. 6, p. 1244-1261, 2001. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11768065/>. Acesso em: 02 jun. 2020.

REIS, Toni (Org.). **Manual de comunicação LGBTI+**. 2. ed. Curitiba: Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros da UFPR, 2018. Disponível em: <https://www.grupodignidade.org.br/wp-content/uploads/2018/05/manual-comunicacao-LGBTI.pdf>. Acesso em: 15 maio 2020.

SANTO CAOS. **Demitindo preconceitos**: por que as empresas precisam sair do armário. [S. l.: s. n.], 2015. Disponível em: <https://www.santocaos.com.br/biblioteca/demitindo-preconceitos-apresentacao-final.pdf>. Acesso em: 22 maio 2020.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A cruel pedagogia do vírus**. Coimbra: Edições Almedina, 2020.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Um ocidente não-ocidentalista?: a filosofia à venda, a douda ignorância e a aposta de pascal. *In*: SANTOS, Boaventura de Sousa; MENESES, Maria Paula (orgs.). **Epistemologias do sul**. Coimbra: Almedina, 2009. p. 445-486. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/80317/1/Um%20Ocidente%20nao-ocidentalista.pdf>. Acesso em: 2 jun. 2020.

SMITH, Nathan Grant; INGRAM, Kathleen. Workplace heterosexism and adjustment among lesbians, gay, and bisexual individuals: the role of unsupportive social interactions. **Journal of Counseling Psychology**, Washington, v. 51, n. 1, p. 57-67, 2004. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/232557288\\_Workplace\\_Heterosexism\\_and](https://www.researchgate.net/publication/232557288_Workplace_Heterosexism_and)

*\_Adjustment\_Among\_Lesbian\_Gay\_and\_Bisexual\_Individuals\_The\_Role\_of\_Unsupportive\_Social\_Interactions*. Acesso em: 02 jun. 2020.

SOUZA, Eloisio Moulin de; PEREIRA, Severino Joaquim Nunes. (Re)produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais. **Revista de Administração do Mackenzie (RAM)**, São Paulo, v. 14, n. 4, p. 76-105, 2013. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712013000400004&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712013000400004&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 02 jun. 2020.

TRANSRESPECT VERSUS TRANSPHOBIA WORLDWIDE. 331 reported murders of trans and gender-diverse people between 1 October 2018 and 30 September 2019. [S. l.: s. n.], 2019. Disponível em: [https://transrespect.org/wp-content/uploads/2019/11/TvT\\_TMM\\_TDoR2019\\_SimpleTable.pdf](https://transrespect.org/wp-content/uploads/2019/11/TvT_TMM_TDoR2019_SimpleTable.pdf). Acesso em: 10 abr. 2020.

VENTURI, Gustavo. **Diversidade sexual e homofobia no Brasil**: intolerância e respeito às diferenças sexuais. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2010. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/2010/02/13/diversidade-sexual-e-homofobia-no-brasil-intolerancia-e-respeito-as-diferencas-sexuais/>. Acesso em: 17 abr. 2020.

VOTELGBT. **Durante pandemia LGBTs sofrem com desemprego maior, problemas de saúde mental e tensões no convívio familiar, revela pesquisa inédita**. [S. l.: s. n.], 2020. Disponível em: <https://www.votelgbt.org/pesquisas>. Acesso em: 22 maio 2020.

WARNER, Michael. Introduction: fear of a queer planet. **Social Text**, Durham, n. 29, p. 3-17, 1991. Disponível em <https://sgrattan361.qwriting.qc.cuny.edu/files/2010/09/warnerfearofaqueer.pdf>. Acesso em: 25 maio 2020.