Desenho de personagem de desenho animado

Descrição gerada automaticamente com confiança média

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS

PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO

ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO

CURSO DE DIREITO

NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA

COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

ARTIGO CIENTÍFICO

**A INCLUSÃO DAS PESSOAS LGBTQIA+ NO MERCADO DE TRABALHO À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

ORIENTANDO – PEDRO LACERDA SILVA

ORIENTADORA – PROFA MA. MIRIAM MOEMA DE CASTRO MACHADO RORIZ

GOIÂNIA - GO

2023

PEDRO LACERDA SILVA

**A INCLUSÃO DAS PESSOAS LGBTQIA+ NO MERCADO DE TRABALHO À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GOIÁS). Profa Orientadora Ma Miriam Moema de Castro Roriz.

GOIÂNIA - GO

2023

PEDRO LACERDA SILVA

**SUMÁRIO**

**RESUMO** 4

**ABSTRACT** 4

**INTRODUÇÃO**  5

**SEÇÃO I**

**1 NOÇÕES INTRODUTÓRIAS ACERCA DA POPULAÇÃO LGBTQIA+** 7

1.1 IDENTIFICAÇÃO DAS PESSOAS LGBTQIA+ 7

1.2 VIOLÊNCIA E DISCRIMINAÇÃO SOFRIDA 9

1.3 HISTÓRICO DE GARANTIAS DE DIREITOS 10

**SEÇÃO II**

**2. GARANTIA DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL** 13

2.1IDENTIFICAÇÃO E EFICÁCIA DAS NORMAS TRABALHISTAS CONSTITUCIONAIS À COMUNIDADE LGBTQIA+ 13

2.2 PAPEL CONTRIBUTIVO E FUNDAMENTAL DA SOCIEDADE NA EFICÁCIA DA APLICAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS AOS LGBTQIA+ 16

**SEÇÃO III**

**3. INCLUSÃO DAS PESSOAS LGBTQIA+ NO MERCADO DE TRABALHO** 17

3.1 PRINCIPAIS DIFICULDADES 17

3.2 AS CONSEQUÊNCIAS DA FALTA DE INCLUSÃO 18

**CONCLUSÃO** 20

**REFERÊNCIAS** 21

**A INCLUSÃO DAS PESSOAS LGBTQIA+ NO MERCADO DE TRABALHO À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

Pedro Lacerda Silva

**RESUMO**

O preconceito sofrido pela comunidade LGBTQIA+ no mundo sempre foi uma questão extremamente delicada, principalmente em decorrência do viés religioso que julga a orientação sexual, bem como a identidade de gênero, que não se adequam ao heterossexual e aos cisgêneros como pecado e imoral. Tal condenação por parte de diversas religiões ao redor do mundo, como um aspecto histórico, tem como consequências diversas formas de discriminação e banalização dos direitos da comunidade LGBTQIA+. Com a modernização e evolução da sociedade e a busca pelos direitos humanos de forma universal, diversos países no mundo adequaram suas normas supralegais e infraconstitucionais para respaldarem a inclusão da comunidade LGBTQIA+, o que ainda vem sendo construído de forma gradativa, através de muita luta por direitos iguais e proteção estatal. Essa pesquisa tem como escopo explorar a comunidade LGBTQIA+ no sentido de identificar essas pessoas, a historicidade em relação a elas, a fim de descobrir as possíveis causas que desencadearam os problemas atuais em relação aos seus direitos que são constantemente violados e as possíveis soluções. Aprofundando mais a questão dos direitos, é necessário centralizar ainda a análise crítica na questão relativa ao mercado de trabalho, visto que é a principal forma de garantir a subsistência de qualquer indivíduo, além de, através do direito ao trabalho, ser possível a garantia de diversos direitos fundamentais garantidos no artigo 5º da Constituição Federal Brasileira. Portanto, o impedimento de acesso ao trabalho a essas pessoas não só violam o direito constitucional ao trabalho, mas violam uma série de outros direitos fundamentais trazidos pela Constituição Federal, uma vez que sem o trabalho não há como garantir o direito à moradia, lazer, transporte, dentro outros. Tendo em vista o tema a ser tratado, será utilizada a pesquisa bibliográfica como metodologia.

**Palavras chave**: Constituição Federal. Garantia de trabalho para os LGBTQIA+. Diretos fundamentais.

**ABSTRACT**

*The prejudice suffered by the LGBTQIA+ community in the world has always been an extremely delicate issue, mainly due to the religious bias that judges sexual orientation, as well as gender identity, which do not suit heterosexuals and cisgender people, as sinful and immoral. Such condemnation by different religions around the world, as a historical aspect, has the consequences of various forms of discrimination and trivialization of the rights of the LGBTQIA+ community. With the modernization and evolution of society and the search for universal human rights, several countries around the world have adapted their supra-legal and infra-constitutional norms to support the inclusion of the LGBTQIA+ community, which is still being built gradually, through a lot of struggle for equal rights and state protection. This research aims to explore the LGBTQIA+ community in order to identify these people, the historicity in relation to them, in order to discover the possible causes that triggered the current problems in relation to their rights that are constantly violated and possible solutions . Going deeper into the issue of rights, it is also necessary to centralize the critical analysis on the issue relating to the labor market, as it is the main way of guaranteeing the subsistence of any individual, in addition to the fact that, through the right to work, it is possible to guarantee several fundamental rights guaranteed in article 5 of the Brazilian Federal Constitution. Therefore, preventing access to work for these people not only violates the constitutional right to work, but violates a series of other fundamental rights brought by the Federal Constitution, since without work there is no way to guarantee the right to housing, leisure, transport, among others. Considering the topic to be addressed, bibliographical research will be used as a methodology.*

***Keywords****: Federal Constitution. Job guarantee for LGBTQIA+ people. Fundamental rights.*

**INTRODUÇÃO**

O objetivo do presente estudo é de analisar a questão da tutela protecionista e garantidora no que tange aos direitos dos LGBTQIA+, relacionado à ciência do Direito do Trabalho, sendo de profunda importância, para os avanços e impedimentos de retrocessos, que podem ser ocasionados na confecção de leis.

Ocorre que o tema aqui tratado, é sensível por trazer à baila princípios constitucionais de clausula pétrea que protege os direitos e garantias fundamentais, refletindo diretamente no direito do trabalho. E se tratando de garantia de acesso e permanência no mercado de trabalho da população LGBTQIA+, tendo em vista o preconceito que continua sendo extremamente comum e grave, principalmente nas profissões de atendimento ao público, somado à escassez de políticas públicas, sendo esse um tema polêmico e atual.

No transcorrer da história, a luta social dos LGBTQIA+ por mais garantia de igualdade e proteção, não só no ambiente do trabalho, mas em todos os aspectos da vida, foi marcada pela evolução da legislação brasileira a frente deste tema, tendo como marco a Constituição Federal de 1988, que garante a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, com a finalidade de diminuir o preconceito a essa comunidade, sobretudo no mercado de trabalho.

Mesmo com as garantias constitucionais defendendo o direito de acesso e permanência ao mercado de trabalho da população LGBTQIA+, esse público ainda se vê sujeito a ter seus direitos violados, por meio da irresponsabilidade e arbitrariedade das legislações infraconstitucionais, falta de aplicação correta da lei, bem como a devida punição necessária.

O objetivo principal do estudo é estimular a discussão sobre a tutela dos direitos dos LGBTQIA+ nos ambientes de trabalho, principalmente as mulheres trans e travestis, que são o principal alvo da sociedade quando se trata de exclusão, para que as previsões constitucionais sobre igualdade de oportunidade laboral entre todos, sejam garantidas, em normas que tragam progresso à sociedade como um todo.

**1 NOÇÕES INTRODUTÓRIAS ACERCA DA POPULAÇÃO LGBTQIA+**

A presente seção tem por escopo apresentar um breve histórico da evolução dos direitos dos LGBTQIA+ e a identificação dessas pessoas, mostrando suas raízes em um Estado Democrático de Direito, com ênfase na proteção dos Direitos do Trabalho ligados principalmente às mulheres transexuais e travestis.

* 1. IDENTIFICAÇÃO DAS PESSOAS LGBTQIA+

O estudo sobre a historicidade dessas pessoas, bem como a compreensão das letras que compõem a sigla LGBTQIA+ nos ajudam a entender que cada uma dessas pessoas são vulneráveis de formas diferentes, umas são mais excluídas do que outras, principalmente em relação ao mercado de trabalho.

Desta forma, é imprescindível compreender que a comunidade abrange grupos de pessoas em relação à orientação sexual e outros em relação à identidade de gênero, que são coisas distintas e de máxima relevância para a problemática.

Segundo o Programa Brasil sem Homofobia (CNCD, 2004, p.29), identidade sexual é:

o conjunto de características sexuais que diferenciam cada pessoa das demais e que se expressam pelas preferências sexuais, sentimento ou atitudes em relação ao sexo. A identidade sexual é o sentimento de masculinidade ou feminilidade que acompanha a pessoa ao longo da vida. Nem sempre está de acordo com o sexo biológico ou com a genitália da pessoa.

Identidade sexual ou identidade de gênero está relacionada ao sexo ao qual o indivíduo se identifica, podendo ser diverso daquele que nasceu, chamado de sexo biológico. Como a desinformação a respeito desse tema é extremamente grande no Brasil, pela falta de políticas públicas visando a educação da sociedade, o grupo de pessoas que não se identifica com o sexo biológico é o grupo que mais sofre em relação à discriminação, principalmente em relação ao mercado de trabalho.

O Ministério Público Federal (2017), em sua cartilha sobre igualdade de direitos da população LGBTI, destaca que para as pessoas transexuais e travestis as barreiras são ainda maiores, visto que, além do preconceito e da discriminação existe a marginalização dessa população. Tal afirmativa é reforçada pelo estudo de Nogueira, Aquino e Cabral (2017), o qual evidencia que essa população, em grande parte vive excluída da sociedade, têm suas identidades trans negadas pela imprensa e pelo Estado, não tem acesso a qualificação profissional e não ingressam no mercado de trabalho formal, o que contribui com a segregação desses indivíduos. (Silva, Fonseca, Costa, Souza, Nascimento, Santos, Soares, Machado, (2021). Acesso e permanência da população LGBT no mercado de trabalho: revisão integrativa)

Por outro lado, a proposta do Programa Brasil sem Homofobia (CNCD 2004, p.29), entende que definição de orientação sexual está ligada à busca de uma sexualidade "verdadeira" e intrínseca ao sujeito:

Orientação sexual é a atração afetiva e/ou sexual que uma pessoa sente pela outra. A orientação sexual existe num continuum que varia desde a homossexualidade exclusiva até a heterossexualidade exclusiva, passando pelas diversas formas de bissexualidade. Embora tenhamos a possibilidade de escolher se vamos demonstrar, ou não, os nossos sentimentos, os psicólogos não consideram que a orientação sexual seja uma opção consciente que possa ser modificada por um ato da vontade.

Portanto, a sigla LGBTQIA+ faz referência às lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexuais, assexuais e demais orientações sexuais e identidades de gênero.

Lésbica é a mulher que tem atração sexual por ou mantém relação afetiva e/ou sexual com outra mulher; gay é o homem que tem atração sexual por outro homem ou mantém relação afetiva e/ou sexual com outro homem; bissexual é o homem/mulher que mantém relação afetiva e/ou sexual com outro homem ou outra mulher, atraindo-se pelos dois gêneros; transexual é a pessoa que se identifica com o gênero diferente daquele que lhe foi atribuído ao nascer, chamado de sexo biológico; queer é a pessoa que não se identifica com padrões impostos pela sociedade e transitam entre os gêneros, sem concordar com tais rótulos, ou que não saibam definir seu gênero/orientação sexual; Intersexual é uma pessoa que nasce com características sexuais biológicas que não se encaixam nas categorias típicas do sexo feminino ou masculino; assexualidade pode ser definida como a falta de atração sexual, ou seja, alguém que não é sexualmente atraído por ninguém. Entretanto, elas podem ser atraídas romanticamente por outras pessoas.

Portanto, a comunidade LGBTQIA+ pode agregar inúmeros tipos de pessoas diferentes, abrangendo a orientação sexual, a identidade de gênero, a forma como cada um se atrai por outra pessoa e também questões relativas às questões físico-hormonais.

Imprescindível evidenciar que orientação sexual e identidade de gênero não excluem uma ou outra, podendo um homem ou mulher cisgênero (que se identifica com o sexo biológico) se atrair pelo mesmo sexo ou um homem ou mulher transexual também sentir atração sexual pelo mesmo sexo, sendo, portanto, um transexual homossexual.

* 1. VIOLÊNCIA E DISCRIMINAÇÃO SOFRIDA

Há que se analisar as diversas formas de profissões e as diferentes formas de exclusão que as pessoas LGBTQIA+ estão sujeitas, pois, além da discriminação sofrida em geral, há profissões que discriminam mais do que outras.

Apesar de a presente pesquisa tratar dos direitos de toda a população LGBTQIA+ perante o mercado de trabalho, é importante ter um enfoque maior nas travestis e transsexuais, haja vista que são evidentemente as que mais sofrem com a falta de oportunidade e discriminação.

basta olhar para a expectativa de vida das travestis e transexuais brasileiras, a qual gira em torno dos 30 anos, enquanto a expectativa de vida de um brasileiro médio é 74,6 anos segundo dados de 2014 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Essas mulheres convivem com o ódio gratuito de pessoas que não toleram e nem respeitam a sua identidade de gênero e a misoginia de uma sociedade patriarcal. Além disso, esses indivíduos passam muitas vezes por agressões físicas e verbais dentro de seus ambientes familiares, acadêmicos e laborais, esses últimos usualmente estruturados em sistemas machistas e com pouco espaço para mulheres (BENTO, 2008).

Infelizmente, a exclusão de profissionais LGBTQIA+ é uma realidade no mundo inteiro. Segundo uma pesquisa realizada pela UNAIDS, cerca de 40% das pessoas LGBTIA+ já foram vítimas de algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho.

A falta de oportunidades é um dos fatores que impede a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. Muitas empresas ainda têm preconceitos enraizados e se recusam a contratar profissionais LGBTQIA+. Além disso, muitos profissionais são demitidos ou não tem seus contratos renovados quando a empresa descobre sua orientação sexual ou gênero.

A violência também é uma grande preocupação quando falamos da exclusão de profissionais LGBTQIA+. Infelizmente, muitas pessoas ainda acreditam que é aceitável ser violento e agressivo com essas pessoas. Assim, muitos profissionais não se sentem seguros para denunciar assédios e violências no ambiente profissional. É essencial que empresas e governos criem políticas de inclusão e combate à discriminação e violência contra profissionais LGBTQIA+.

A diversidade é essencial para um ambiente profissional saudável e produtivo. Investir em capacitação e treinamento para lidar com as questões de diversidade e inclusão pode ajudar a combater esses problemas e criar um ambiente mais harmônico para todos.

Em relação às mulheres transexuais e travestis, a dificuldade de inserção no mercado de trabalho está associada a fatores antigos do decorrer se sua vida, além dos fatores atuais.

dificuldade de se inserirem no mercado formal de trabalho está ligada a alguns fatores negativos que, de maneira geral, esse grupo enfrenta: a expulsão de casa e a falta de apoio da família; a evasão escolar, devido ao assédio que essas pessoas sofrem e à falta de preparo do Estado e das instituições de ensino; e em alguns casos, a falta de acesso à saúde de qualidade para efetuar o processo de transição sexual de forma segura e digna (SOUZA, 2013).

Dados de 2012 da Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (ABGLT) afirmam que aproximadamente 73% das pessoas transexuais e travestis abandonem os estudos. Esse fato se dá por diversos fatores, dentre eles, as decisões pessoais dos indivíduos, atrelado à intolerância, ao preconceito e à diferença, pois segundo a ABGLT, o grupo que mais sofre discriminação na escola é o de transexuais e travestis.

* 1. HISTÓRICO DE GARANTIAS DE DIREITOS

O histórico de garantia de direitos trabalhistas aos LGBTQIA+ é uma questão de evolução social e democracia, que ao longo do tempo vem se fortalecendo através de leis, políticas públicas e garantias previstas na Constituição Federal.

Embora a luta pela igualdade e respeito às diversidades seja continuamente travada em diversos setores da sociedade, é inegável que os direitos trabalhistas vêm avançando para, ao menos, diminuir a exclusão e desigualdade sofrida pela comunidade LGBTQIA+ no ambiente de trabalho.

Através da Constituição Federal de 1988 começaram a surgir com mais força as primeiras garantias de direitos aos LGBTQIA+. Na época, a Constituição estabeleceu que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Além disso, a carta magna prevê em seu artigo 5º que é vedada a discriminação de qualquer natureza, seja ela racial, étnica, de gênero ou orientação sexual.

Posteriormente, em 2001, foi criada a Comissão Nacional de Direitos Humanos LGBT, visando a promoção de políticas públicas para esta parcela da população. Ainda neste mesmo ano, foi publicado o primeiro Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos LGBT, que recomendou diversas ações para garantir os direitos desta população, incluindo nas relações trabalhistas.

A partir de então, diversas leis foram criadas com objetivo de garantir os direitos trabalhistas, abrangendo a comunidade LGBTQIA+. Em 2017, foi aprovada a Reforma Trabalhista, incluindo o artigo 373-A na Consolidação das Leis Trabalhistas, que estabeleceu a proibição de discriminação por orientação sexual ou gênero.

Apesar dos avanços conquistados, a luta pela garantia e respeito aos direitos trabalhistas dos LGBTQIA+ continua, visto que ainda há muita exclusão e discriminação presente nas empresas. Contudo, é importante destacar que a história de garantia de direitos trabalhistas aos LGBTQIA+ caminha junto com a evolução social e democrática do país, em busca de uma sociedade mais justa e igualitária.

Em 2004, foi criado o Programa Brasil Sem Homofobia, que visava a promoção dos direitos da população LGBTQIA+ e combate à homofobia e à discriminação. O programa incluía um eixo específico de ações voltadas para o mundo do trabalho, incentivando a sensibilização dos empregadores para a diversidade e a inclusão de trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIA+.

Essas medidas demonstram que a luta pelos direitos trabalhistas da população LGBTQIA+ vem dando frutos. No entanto, há ainda muita desigualdade a ser superada, como a ausência de legislação específica para garantir os direitos trabalhistas dessa parcela da população.

O enfrentamento da homofobia e da transfobia ainda são desafios cotidianos, o que evidencia a importância da conscientização sobre o tema e a necessidade do desenvolvimento de políticas públicas efetivas. Além disso, é fundamental que a sociedade e as empresas compreendam a importância da inclusão e do respeito à diversidade para a construção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

O Brasil é signatário dos Princípios de Yogyakarta desde 2006, documento que se dedica a promover os direitos humanos nas áreas de orientação sexual e identidade de gênero. De acordo com seus princípios, toda pessoa tem o direito a um trabalho digno e produtivo, sem ser discriminada em virtude de sua orientação sexual ou identidade de gênero. Além disso, o documento exige que todos os países signatários tomem medidas concretas para banir a discriminação decorrente de tais aspectos no ambiente de trabalho.

Infelizmente, a legislação trabalhista brasileira ainda não oferece proteção específica aos empregados LGBTQIA+. O que se aplica, portanto, são princípios gerais que consagram o respeito à pessoa humana e sua dignidade. Se um empregador for condenado por discriminação, ele terá de indenizar a vítima por danos morais. E se a denúncia chegar às autoridades competentes, o empregador poderá ser obrigado a explicar formalmente sua atitude e até mesmo a pagar multas.

Para combater efetivamente a discriminação contra a comunidade LGBTQIA+ no ambiente de trabalho, a ONU lançou, em 2015, o Manual “Promoção dos Direitos Humanos de Pessoas LGBT no Mundo do Trabalho”. Esse documento contém sugestões práticas para que empresas adotem políticas internas claras e respeitem esses trabalhadores no ambiente corporativo. Entre as medidas indicadas estão criar material informativo, promover políticas antidiscriminatórias, estabelecer metas para contratar funcionários da comunidade LGBTQIA+ e implantar um canal interno de denúncia.

No entanto, a educação corporativa é uma das principais medidas a serem adotadas para que a diversidade sexual seja de fato respeitada no ambiente de trabalho. Isso significa capacitar gestores e colaboradores para que saibam lidar com o tema com profissionalismo e respeito, além de informá-los sobre a importância de uma política clara que repudie casos de discriminação.

Portanto, pode-se afirmar que há avanços significativos na histórica de garantia de direitos trabalhistas aos LGBTQIA+, mas ainda há um longo caminho a ser percorrido. A evolução social em favor da igualdade e da inclusão deve ser sempre uma preocupação fundamental.

**2 GARANTIA DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

2.1 IDENTIFICAÇÃO E EFICÁCIA DAS NORMAS TRABALHISTAS CONSTITUCIONAIS À COMUNIDADE LGBTQIA+

A Constituição Federal de 1988 do Brasil representa um marco na promoção dos direitos humanos e da igualdade. No contexto trabalhista, esse documento fundamental estabeleceu princípios e diretrizes que impactam diretamente a comunidade LGBTQIA+, garantindo proteção e direitos.

Os artigos constantes na Constituição Federal devem ser lidos e interpretados além da letra da norma, ou seja, é imprescindível que se faça uma interpretação extensiva e analítica a fim de garantir a máxima eficácia e aplicabilidade da Carta Magna.

Desta forma, logo nos primeiros artigos da Constituição Federal já se pode extrair normas garantidoras de direitos à comunidade LGBTQIA+.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Este artigo estabelece um princípio fundamental da Constituição: a promoção do bem de todos, sem discriminação. Embora não mencione explicitamente a orientação sexual ou identidade de gênero, esse princípio é crucial para combater a discriminação no ambiente de trabalho, pois proíbe preconceitos de qualquer forma. Logo, a exclusão de pessoas LGBTQIA+ no ambiente de trabalho é um desrespeito direito à Constituição Federal.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

O inciso X do artigo 5º reforça a igualdade perante a lei e a inviolabilidade da intimidade e da vida privada das pessoas. Isso tem implicações diretas no ambiente de trabalho, onde a exposição da orientação sexual ou identidade de gênero sem consentimento pode resultar em violações dos direitos fundamentais.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

O Título II da Constituição Federal de 1988 trata dos Direitos e Garantias Fundamentais, abordando categorias de direitos essenciais, dentre eles os Direitos individuais e coletivos e os direitos sociais.

Os direitos individuais se referem às liberdades fundamentais associadas à pessoa humana, como o direito à vida, igualdade, dignidade, liberdade e propriedade, todos definidos no artigo 5º e seus subitens.

Os direitos sociais visam melhorar a qualidade de vida dos menos privilegiados, incluindo educação, saúde, trabalho, previdência social e outros, iniciando a partir do artigo 6º.

Estes direitos são intrínsecos à natureza humana e não são concessões do Estado, mas sim reconhecidos e protegidos pelos sistemas legais. Eles exigem respeito tanto da sociedade quanto dos outros indivíduos para garantir a dignidade e o atendimento das necessidades básicas.

Desta forma, a Constituição Federal determina a punição de qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais, através do artigo 5º, inciso XLI.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

No ano de 2019 o STF decidiu que a homofobia e a transfobia deveriam ser equiparadas ao crime de racismo (Lei n 7.716/1989) até que uma lei específica fosse criada pelo Congresso Nacional. Isso significava que atos de discriminação ou violência contra a comunidade LGBTQIA+ poderiam ser punidos da mesma forma que o racismo, até que houvesse uma legislação específica, sendo, portanto, tal decisão estendida ao ambiente laboral. O artigo 20 da Lei n 7.716/1989 prevê pena de um a três anos de reclusão e multa para quem incorrer nessa conduta. Há, ainda, a possibilidade de enquadrar uma ofensa homofóbica como injúria, segundo o artigo 140, §3º do Código Penal.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

O inciso XXX do artigo 7º proíbe a diferença de salários e de critério de admissão por motivo de sexo, entre outros. Embora não mencione explicitamente orientação sexual ou identidade de gênero, essa disposição impede discriminações no ambiente de trabalho baseadas em gênero, o que é relevante para a comunidade LGBTQIA+, especialmente para os transexuais, que são aqueles que mais sofrem no mercado de trabalho.

Embora esses artigos constituam avanços significativos na proteção dos direitos trabalhistas da comunidade LGBTQIA+, a eficácia real dessas normas depende da conscientização, aplicação e fiscalização adequadas. A discriminação persiste em muitos locais de trabalho, e os desafios incluem a necessidade de sensibilização, treinamento e criação de políticas de inclusão.

Em resumo, a Constituição Federal de 1988 estabelece princípios e diretrizes que têm implicações diretas nos direitos trabalhistas da comunidade LGBTQIA+. No entanto, a plena eficácia dessas normas requer esforços contínuos para combater a discriminação e promover um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e igualitário.

2.2 PAPEL CONTRIBUTIVO E FUNDAMENTAL DA SOCIEDADE NA EFICÁCIA DA APLICAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS AOS LGBTQIA+

A legislação desempenha um papel vital na proteção dos direitos trabalhistas da comunidade LGBTQIA+, oferecendo proteções contra discriminação no local de trabalho. No entanto, as leis sozinhas não são suficientes para garantir a eficácia desses direitos. Como argumenta Richard Delgado em seu livro "The Rodrigo Chronicles" (1999), "a lei, por si só, não pode curar todos os males sociais". A eficácia real dos direitos trabalhistas LGBTQIA+ depende da interação entre a legislação e a mudança social.

A sensibilização da sociedade desempenha um papel fundamental na eficácia dos direitos trabalhistas LGBTQIA+. Quando a sociedade se torna mais inclusiva e tolerante, o ambiente de trabalho também se torna mais igualitário. Isso implica em desafiar estereótipos, combater o preconceito e promover a educação sobre questões LGBTQIA+. Como Butler argumenta em *"Gender Trouble"* (1990), "a identidade de gênero é performativa e, portanto, sujeita a mudanças sociais e culturais". À medida que a sociedade rejeita a discriminação e abraça a diversidade, as pessoas LGBTQIA+ podem exercer plenamente seus direitos no local de trabalho.

Lassalle, um pensador político e jurídico alemão do século XIX, destaca a influência dos "fatores reais de poder" na formação e na eficácia das leis e instituições jurídicas em uma sociedade.

Os fatores reais de poder que atuam no seio de cada sociedade são essa força ativa e eficaz que informa todas as leis e instituições jurídicas vigentes, determinando que não possam ser, em substância, a não ser tal como elas são (LASSALLE, 1998, p. 26).

Portanto, as leis e as instituições jurídicas não são apenas produtos da racionalidade legal, mas também refletem o contexto social e político em que operam, razão pela qual é imprescindível a conscientização e contribuição da sociedade na defesa dos direitos da população LGBTQIA+ para a maximização da eficácia de tais direitos, sobretudo, no âmbito trabalhista.

**3 A INCLUSÃO DAS PESSOAS LGBTQIA+ NO MERCADO DE TRABALHO**

3.1 PRINCIPAIS DIFICULDADES

A discriminação contra a comunidade LGBTQIA+ no ambiente de trabalho pode incluir assédio verbal, exclusão social, negação de oportunidades de promoção e até mesmo a demissão com base na orientação sexual ou identidade de gênero. Como resultado, muitas pessoas LGBTQIA+ podem enfrentar um ambiente de trabalho hostil e desigual.

A discriminação e exclusão dessas pessoas se tornam pior à medida que vão se distanciando dos padrões impostos pela sociedade. Dessa maneira, os homens mais afeminados ou mulheres mais masculinizadas sofrem muito mais do que as demais pessoas. Já a população transexual e travestis são as mais marginalizadas, conforme já discutido no primeiro tópico deste artigo.

A falta de conscientização sobre questões LGBTQIA+ e a educação inadequada sobre diversidade de gênero e sexualidade podem contribuir para um ambiente de trabalho insensível. Isso não apenas afeta a inclusão das pessoas LGBTQIA+, mas também pode perpetuar estereótipos prejudiciais e preconceitos.

Uma das principais dificuldades em relação à inclusão da comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho é o conflito com crenças religiosas, que muitas vezes vão de encontro aos direitos dessa comunidade.

Segundo a pesquisa Global Religion 2023, produzida pelo instituto Ipsos, a qual foi baseada em dados coletados entre 20 de janeiro e 3 de fevereiro de 2023, com 19.731 entrevistados, aproximadamente mil deles no Brasil, colocou o país no topo do ranking de 26 países com um índice de 89% de crença em um poder superior. Enquanto 89% dos entrevistados no Brasil disseram crer em Deus ou um poder superior, 76% afirmaram seguir uma religião.

Em muitas situações, há um conflito aparente entre os direitos religiosos e os direitos das pessoas LGBTQIA+. Isso pode ocorrer quando, por exemplo, um profissional de saúde se recusa a fornecer serviços de saúde relacionados à sexualidade ou gênero com base em objeções religiosas. A sociedade enfrenta o desafio de encontrar um equilíbrio entre garantir a liberdade religiosa e proteger os direitos das minorias LGBTQIA+.

A mesma objeção pode ser vista na contratação de pessoas LGBTQIA+. Entretanto, o maior desafio para combater essa exclusão é a dificuldade em demonstrar e provar que a exclusão foi puramente por motivos de orientação sexual ou identidade de gênero.

Com base nos dados obtidos pelo instituto Ipsos com a pesquisa Global Religion 2023 é possível mensurar, pelo menos de forma geral, o tamanho da dificuldade em garantir a inclusão da comunidade LGBQIA+, haja vista que muitas religiões condenam a prática de relações homoafetivas e são contra a identidade de gênero.

Entretanto, é importante observar que as atitudes religiosas não são fixas, e muitas comunidades religiosas estão passando por mudanças significativas em relação às questões LGBTQIA+. Algumas igrejas e líderes religiosos estão adotando posições mais inclusivas e trabalhando para reconciliar suas crenças com a aceitação da diversidade sexual e de gênero.

3.2 AS CONSEQUÊNCIAS DA FALTA DE INCLUSÃO

A falta de inclusão das pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho é uma problemática que afeta não só os indivíduos pertencentes a essa comunidade, mas também para a sociedade, gerando diversas consequências negativas.

A primeira e imediata consequência é o impacto na saúde mental dessas pessoas. De acordo com um levantamento recente do LinkedIn, quatro em cada dez pessoas LGBTQIA+ afirmam ter enfrentado discriminação no ambiente de trabalho. Esse número aumentou em comparação com 2019, quando 35% relataram ter sofrido preconceito no trabalho. Embora a maioria das pessoas LGBTQIA+ compartilham sua identidade de gênero e orientação sexual no ambiente profissional, 43% afirmam ter sido vítimas de preconceito, principalmente através de piadas e comentários homofóbicos e transfóbicos.

Além disso, o estudo também incluiu entrevistas com pessoas heterossexuais. Nesse grupo, 60% disseram trabalhar com colegas LGBTQIA+, e mais da metade, ou seja, 53%, afirmaram ter presenciado ou ouvido falar de situações discriminatórias relacionadas à orientação sexual ou identidade de gênero de seus colegas. As situações mais comuns envolviam xingamentos, piadas e comentários inadequados direcionados de forma direta ou indireta a essas pessoas.

No aspecto pessoal e coletivo a falta de inclusão pode ter consequências bem graves, como o aumento da criminalidade e prostituição. Isso porque a falta de oportunidade de trabalho pode levar essas pessoas a se envolverem em atividades ilegais para sobreviver economicamente, uma vez que enfrentam barreiras significativas no mercado de trabalho formal devido à discriminação e ao preconceito. A falta de oportunidades de emprego pode levar algumas pessoas a recorrerem também à prostituição como meio de subsistência.

A exclusão da população LGBTQIA+ do mercado de trabalho pode torná-los mais vulneráveis à exploração no contexto da prostituição. Pessoas LGBTQIA+ podem enfrentar riscos adicionais, como o tráfico de pessoas, violência sexual e coerção, devido à falta de proteção e oportunidades econômicas alternativas.

Dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra) revelam que no Brasil, a prostituição é a principal fonte de renda para aproximadamente 90% da população trans, e muitas vezes é a única forma de subsistência disponível para essas pessoas. O estudo conclui ainda que esse alto índice de envolvimento com a prostituição está ligado a diversos fatores, incluindo as dificuldades de encontrar emprego no mercado de trabalho formal. Além disso, a exclusão social, o afastamento familiar e a falta de acesso à educação resultam em uma falta de qualificação profissional.

Os dados revelam ainda que, em média, essas pessoas são expulsas de casa por seus pais aos 13 anos de idade. O Projeto Além do Arco-Íris/AfroReggae informa que apenas uma pequena parcela, cerca de 0,02%, está matriculada em universidades, enquanto a maioria não concluiu o ensino médio (72%) e uma parcela significativa não completou sequer o ensino fundamental (56%).

Além das dificuldades de inserção no mercado de trabalho e da falta de oportunidades educacionais, o Brasil se destaca tristemente como o país com o maior número de assassinatos de pessoas trans e travestis no mundo. Paradoxalmente, também é o país com maior consumo de pornografia envolvendo esse grupo. A estimativa é que a cada 48 horas uma pessoa trans seja vítima de homicídio no Brasil, com uma idade média das vítimas de 27,7 anos. A prostituição é onde a maioria dessas vítimas está envolvida, com 70% dos assassinatos ocorrendo entre profissionais do sexo, sendo que 55% deles ocorrem nas ruas.

Além de todos os riscos abordados, a falta de conscientização da sociedade, bem como a falta de políticas públicas visando o cumprimento integral das normas constitucionais supracitadas, geram um alto impacto econômico social, uma vez que essa falta de inclusão pode agravar as desigualdades econômicas e sociais enfrentadas pela comunidade LGBTQIA+. Isso pode criar um ciclo de exclusão, onde a falta de oportunidades de emprego leva a opções precárias de subsistência.

**CONCLUSÃO**

Conforme apresentado neste artigo, a proteção ao direito de acesso ao mercado de trabalho é defendido e garantido pela Constituição Federal de 1988, mesmo que não aborde explicitamente as siglas “LGBTQIA+”, já que as normas ali contidas devem ser lidas e interpretas de forma extensiva, a fim de garantir a máxima eficácia da norma.

A exclusão das pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho no Brasil é uma questão complexa que envolve discriminação, preconceito e dificuldade de inserção. As travestis e transsexuais enfrentam desafios ainda mais graves, refletidos em uma expectativa de vida significativamente mais baixa. A discriminação e violência que muitos enfrentam em suas vidas diárias, inclusive no ambiente familiar, acadêmico e laboral, contribuem para essa realidade.

Embora a Constituição Federal de 1988 tenha estabelecido princípios fundamentais de igualdade e não discriminação, a eficácia dessas normas depende da conscientização da sociedade e aplicação adequadas. As leis trabalhistas também proíbem a discriminação por motivo de sexo, mas a discriminação com base na orientação sexual ou identidade de gênero continua sendo um desafio.

A falta de oportunidades de emprego devido à discriminação prejudica a inclusão econômica da comunidade LGBTQIA+ e pode levar a atividades ilegais, como a prostituição ou criminalidade, como única fonte de subsistência. A falta de acesso à educação e oportunidades de qualificação agrava ainda mais essa situação.

Além disso, a falta de inclusão tem implicações graves para a saúde mental das pessoas LGBTQIA+. Muitas enfrentam discriminação e preconceito no ambiente de trabalho, o que pode afetar negativamente sua qualidade de vida.

Para combater essa exclusão, é essencial promover a conscientização, criar políticas públicas efetivas e incentivar a inclusão no ambiente de trabalho. A sociedade desempenha um papel fundamental na eficácia dessas medidas, pois a mudança social e a aceitação da diversidade são essenciais para criar um ambiente de trabalho verdadeiramente igualitário e inclusivo. É necessário encontrar um equilíbrio entre a liberdade religiosa e a proteção dos direitos das minorias LGBTQIA+.

Em resumo, a exclusão das pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho no Brasil é um problema multifacetado com sérias consequências econômicas, sociais e de saúde. A conscientização, a educação e a implementação eficaz de políticas públicas são fundamentais para combater essa exclusão e criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e igualitário para todos.

**REFERÊNCIAS**

Aguiar, M. L. de S. R. (2022). **Transexuais e o mundo do trabalho**:. *Revista Espaço Acadêmico*, 37-46. Recuperado de https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/64001

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **O Ministério Público e a Igualdade de Direitos para LGBTI: Conceitos e Legislação / Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão, Ministério Público do Estado do Ceará**. – 2. ed., rev. e atual. – Brasília: MPF, 2017.

BUTLER, Judith. **Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity**. Routledge, 1990.

DELGADO, Richard. **The Rodrigo Chronicles: Conversations about America and Race**. New York University Press, 1999.

LASSALE, Ferdinand. **A Essência da Constituição**. 3a ed. Rio de Janeiro: Liber Juris, 1995.

LICCIARDI, Norma; WAITMANN, Gabriel; OLIVEIRA, Matheus Henrique Marques de. **A discriminação de mulheres travestis e transexuais no mercado de trabalho**. Revista Científica Hermes - FIPEN, [S.l.], v. 14, p. 201-218, nov. 2015. ISSN 2175-0556. Disponível em: <http://www.fipen.edu.br/hermes1/index.php/hermes1/article/view/210>.

SAMPAIO, Juliana Vieira e GERMANO, Idilva Maria Pires. **Políticas públicas e crítica queer: algumas questões sobre identidade LGBT**

SILVA, A., Fonseca , A. G. ., COSTA, A. ., SOUZA, B. ., NASCIMENTO , J. W. ., SANTOS , L. ., SOARES, M. V. ., & MACHADO, A. L. . (2021). **Acesso e permanência da população LGBT no mercado de trabalho**: revisão integrativa. *Conjecturas*, *21*(4), 663–676. Recuperado de http://conjecturas.org/index.php/edicoes/article/view/246.