

**A TUTELA DO DIREITO AO TRABALHO
DECENTE À POPULAÇÃO LGBT: uma análise
jurisprudencial no âmbito do TRT da 2.^a Região**

***THE PROTECTION OF THE RIGHT
TO DECENT WORK FOR THE LGBT
POPULATION: a jurisprudential analysis
in the context of the 2nd Region TRT***

Carolina Spack Kimmelmeier*
Denilson Pereira Sotel**

RESUMO

Por meio da análise bibliográfica, jurisprudencial e da legislação vigente sobre o tema, o presente trabalho investiga a efetiva proteção do direito ao trabalho decente à população LGBT pelo Poder Judiciário brasileiro. Com os avanços globais no Direito do Trabalho, o conceito de trabalho decente foi criado e estipulado como meta comum a todos os países signatários da OIT e da ONU, dentro quais se inclui o Brasil. Nesse sentido, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, com base nos princípios da isonomia e da dignidade da pessoa humana, elencou o trabalho decente como sendo um direito fundamental inerente a todo cidadão, devendo o Estado prover meios para que seja resguardado a todo indivíduo o direito a um ambiente de trabalho decente, capaz e responsável por promover a manutenção de todos os demais direitos humanos e fundamentais elencados na Carta Maior. Dito isso, a prática discriminatória no ambiente laboral acarreta a incidência do assédio moral, instituto este que gera o direito à reparação integral pelos danos sofridos pela vítima. Assim,

* Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). Graduada em Direito pela Universidade Estadual de Maringá (UEM) (2000) e Mestre em Direito Empresarial pela Universidade Estadual de Londrina (UEL) (2003). Professora Adjunta de Direito do Trabalho da Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste), campus de Foz do Iguaçu. Membro da Clínica de Direitos Fundamentais e Trabalho (Unioeste) e do Grupo de Pesquisa em Cidadania e Políticas Públicas (Unioeste). E-mail: carolina.kimmelmeier@unioeste.br.

** Acadêmico do 5.^o ano do curso de Direito da Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste). E-mail: deni_sotel@outlook.com.

levando em consideração a história e luta do movimento LGBT no Brasil na busca por direitos e garantias, dentre eles o direito ao trabalho decente, este estudo busca observar a aplicação do direito para além do plano abstrato das ideias, mas no campo da eficácia social, destrinchando a noção de trabalho decente no ordenamento jurídico brasileiro e analisando de que forma esse direito tem sido tutelado pela Justiça do Trabalho quando suscitado por um indivíduo da comunidade LGBT.

PALAVRAS-CHAVE

Direito do trabalho. LGBT. Assédio moral. Análise jurisprudencial.

ABSTRACT

Through bibliographical, jurisprudential and current legislation analysis on the subject, this work investigates the effective protection of the right to decent work for the LGBT population by the Brazilian Judiciary. With global advances in the Labor Law, the emergence of the International Labor Organization and the United Nations, with the subsequent promulgation of the Universal Declaration of Human Rights, the concept of decent work was created and stipulated as a common goal for all signatory countries, which includes Brazil. In this sense, the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988, based on the principles of equality and human dignity, listed decent work as a fundamental right inherent to every citizen, with the State having to provide means to safeguard every individual, who have the right to a decent work environment, capable and responsible for promoting the maintenance of all other human and fundamental rights listed in the Charter. That being said, discriminatory practices in the workplace lead to the incidence of moral harassment, an institute that generates the right to full compensation for the damages suffered by the victim. Therefore, taking into account the history and struggle of the LGBT movement in Brazil in the search for rights and guarantees, including the right to work, this study seeks to observe the application of law beyond the abstract plane of ideas, but in the field of social effectiveness, unraveling the notion of decent work in the Brazilian legal system and analyzing how this right has been protected by the Labor Court when raised by an individual from the LGBT community.

KEYWORDS

Labor Law. LGBT. Moral harassment. Jurisprudential research.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
 - 2 O direito humano e fundamental ao trabalho decente e seus aspectos;
 - 3 Os limites do poder diretivo do empregador e o assédio moral em razão de orientação sexual e/ou identidade de gênero no ambiente de trabalho;
 - 4 Análise jurisprudencial dos acórdãos proferidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2.^a Região;
 - 5 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão: 25/09/2023.

Data de aprovação: 24/01/2024.

1 INTRODUÇÃO

O Brasil é país integrante da Organização das Nações Unidas (ONU), organização internacional em que uma de suas agências internacionais é a Organização Internacional do Trabalho (OIT), responsável pela construção da categoria trabalho decente, pois mais do que apenas o direito de trabalhar, o indivíduo tem o direito de conviver num ambiente de trabalho decente, capaz de promover a manutenção de todos os seus direitos humanos e fundamentais.

Em que pese a proteção constitucional do direito fundamental ao trabalho decente a todos os indivíduos, o desemprego é uma realidade brasileira. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (INSTITUTO, 2022), no primeiro trimestre do ano de 2022, o país atingiu a marca de 11,6% de taxa de desemprego, o que totaliza 11,9 milhões de pessoas, e, quando voltados os olhos à população LGBT, essa estatística é ainda mais brutal, pois o mercado de trabalho foi moldado em conformidade com os ditames sociais que historicamente, trazendo-nos ao cenário social contemporâneo que promove discursos excludentes dos indivíduos que vão na contramão do padrão heteronormativo tido como correto e aceitável, majoritariamente provenientes de matrizes religiosas e moralistas, fazem com que o mercado

de trabalho ainda seja um ambiente hostil e insalubre para esses indivíduos.

Nesse sentido, sendo a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) clara ao determinar o direito ao trabalho como sendo inerente e fundamental ao exercício da cidadania digna, sendo que a prática de qualquer tipo de discriminação no ambiente de trabalho caracteriza o assédio moral e gera o direito à reparação integral dos danos sofridos pela vítima, uma vez que se trata de conduta ilegal que fere os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da não discriminação, o objetivo da presente pesquisa é o de identificar, por meio de pesquisa jurisprudencial, quais são os principais enfrentamentos da população LGBT, quando inserida no mercado de trabalho formal, que fazem com que seu direito social ao trabalho seja soterrado em razão da latente discriminação de sexo e gênero ainda presente na sociedade, percebendo de que forma esse conceito tem sido exposto e observado nas decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2.^a Região – São Paulo para a efetiva tutela do direito fundamental ao trabalho decente aos membros da comunidade LGBT vítimas de assédio moral no ambiente laboral.

2 O DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL AO TRABALHO DECENTE E SEUS ASPECTOS

A busca por um ambiente de trabalho decente tornou-se uma preocupação fundamental. A garantia de condições dignas no local de trabalho não apenas preserva a saúde e a segurança dos trabalhadores, mas também contribui para o desenvolvimento socioeconômico e a justiça social. Neste capítulo, serão analisados os fundamentos legais e os princípios doutrinários que respaldam o caráter de direito humano e fundamental a um ambiente de trabalho decente.

Num contexto pós Revolução Industrial e I Guerra Mundial, quando alguns direitos sociais já eram pautados pela classe proletária, surge então a Organização Internacional do Trabalho,

culminando na formação do Estado de Bem-estar Social já no fim do século XIX e, principalmente, durante o século XX (ALVARENGA, 2017, p. 1374). Pós II Guerra Mundial, com a extinção da Liga das Nações e fundação da Organização das Nações Unidas, em 1945, a Assembleia Geral das Nações Unidas proclamou, em 10 de dezembro de 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH).

A DUDH, já em seu preâmbulo, reconhece a dignidade da pessoa humana como sendo inerente a todos e, demonstrando sua capacidade de estender seu caráter fundamental a outros direitos, atribui a promoção da liberdade, da justiça e da paz mundial à sua observância e, em seu art. I, determina que “todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade” (ORGANIZAÇÃO, 1948, p. 2) e, nesse sentido, em seu art. XXIII, declara o trabalho como sendo um direito humano e fundamental inerente a todas as pessoas, sem qualquer distinção.

Apesar de ter firmado formalmente o compromisso de promover a tutela do trabalho como direito fundamental e humano em âmbito nacional, por meio do Decreto n.º 19.841/45 (BRASIL, 1945), o caráter de direito humano e fundamental do trabalho só passa a existir no Brasil efetivamente a partir da promulgação da CFRB/88, que em seu preâmbulo observa a instituição do Estado Democrático de Direito com o objetivo de promover o desenvolvimento do país por meio das efetivas observância e manutenção dos direitos humanos e fundamentais.

Vanessa Siqueira Melo (2023, p. 119) relembra que o marco temporal da regulamentação internacional na busca por direitos e garantias trabalhistas, com objetivo de resguardar o direito humano ao trabalho como meio de obtenção da justiça e do bem-estar social, se deu apenas com o surgimento da OIT que, após longos anos de evolução, em 1998, elaborou a Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do

Trabalho, que elenca padrões mínimos de proteção aos direitos trabalhistas e justiça social, quais sejam: I – liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; II – erradicação de todas as formas de trabalho forçado; III – abolição efetiva do trabalho infantil; e, IV – eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Contudo, é no ano seguinte, 1999, que o termo trabalho decente se torna o cerne dos direitos humanos e fundamentais trabalhistas, no sentido de que deve ser assegurado ao trabalhador o exercício de todos os seus direitos humanos e fundamentais básicos.

Entre os anos 2003 e 2005 foram realizadas diversas Conferências Internacionais com o propósito de discutir a promoção do trabalho decente nos países do continente americano¹. No ano de 2003, o Brasil firmou um compromisso com a Organização Internacional do Trabalho, assinando um Memorando de Entendimentos que previa a criação de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, que foi efetivamente elaborada em maio de 2006 (BRASIL, 2006, p. 6).

A Agenda Nacional de Trabalho Decente assume que o trabalho decente “é uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável” (BRASIL, 2006, p. 5), ao passo que, na sequência, conceitua o termo trabalho decente:

Entende-se por Trabalho Decente um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições

¹ Destacam-se: Conferência Regional de Agenda Nacional de Trabalho Decente Emprego do Mercosul (Buenos Aires, abril de 2004), a XIII e a XIV Conferências Interamericanas de Ministros do Trabalho da Organização dos Estados Americanos (OEA) – Salvador, setembro de 2003, e Cidade do México, setembro de 2005 –, a Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU) – Nova York, setembro de 2005 – e a IV Cúpula das Américas – Mar del Plata, novembro de 2005 (BRASIL, 2006, p. 5 a 9)

de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a noção de trabalho decente se apoia em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social (BRASIL, 2006, p. 5).

Rodrigues (2020, p. 29) menciona que o caráter de direito fundamental e humano do trabalho, infelizmente, não se projeta de maneira tão eficaz no plano factual e, para que o conceito de trabalho decente seja difundido e compreendido em todas as camadas da sociedade, sugere a necessidade de que se promova a reestruturação do sentido do trabalho em todos os âmbitos sociais, ainda mais quando nos referimos às populações marginalizadas da sociedade, como é o caso da comunidade LGBT, que sofre diariamente com o preconceito e a exclusão de seus corpos em todos os campos sociais.

A Convenção n.º 111 da OIT conceitua discriminação como sendo:

[...] toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão (ORGANIZAÇÃO, 1958).

Flavia Piovesan afirma que o princípio da isonomia se divide em igualdade formal e material, ao passo que desenvolve uma terceira vertente, onde a igualdade material se relaciona também ao direito de personalidade:

a) Igualdade formal, reduzida à fórmula “todos são iguais perante a lei” (que, ao seu tempo, foi crucial para a abolição de privilégios); b) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça distributiva (igualdade orientada pelos critérios econômicos); e c) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça enquanto reconhecimento de identidades (igualdade orientada pelos critérios de gênero, orientação sexual, idade, raça, etnia e demais critérios) (PIOVESAN, 2013, p. 261).

Na observância nos princípios constitucionais da isonomia e da dignidade da pessoa humana, o princípio da não discriminação se faz presente, no que toca ao direito ao trabalho, previsto no rol dos direitos sociais estabelecidos pelo art. 6.º, da CFRB/88 (BRASIL, 1988), também em outros dispositivos constitucionais, como na proibição de diferentes salários, exercício de função e critérios de admissão (art. 7.º, XXX, da CFRB/88) e proibição de diferentes critérios de admissão e salários aos deficientes físicos (art. 7.º, XXXI, da CFRB/88).

Além de outros dispositivos legais, merecendo destaque o art. 1.º, da Lei n.º 9.029/1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, bem como a Lei n.º 7.716/1989, que define os crimes resultantes de discriminação de raça ou cor e que, a partir do julgamento conjunto da ADO n.º 26 e do MI n.º 4766, pelo Supremo Tribunal Federal em 2019, passou a considerar crime equiparado ao racismo as condutas discriminatórias direcionadas à população LGBT em função de orientações sexuais e/ou identidades de gênero.

Em 2011, a Organização das Nações Unidas, por meio da Resolução n.º A/HRC/17.L.9, editada pelo Conselho de Direitos Humanos, considerou que os direitos da população LGBT são direitos humanos, ao passo que os Estados que permitirem as práticas discriminatórias contra esses indivíduos infringirão os Tratados Internacionais de Direitos Humanos.

Tal Resolução está gradativamente sendo aplicada no Brasil, de forma tímida, já que a sua aplicação é impedida fortemente pela base religiosa. De qualquer sorte, está servindo como embasamento para ações da sociedade civil e de norteadores de planos de ação de vários Estados, como os de São Paulo, como o curso à distância (EAD) da Secretaria da Justiça e Cidadania do Governo do Estado de São Paulo, em parceria com a FUNDAP (GORISCH, 2014, p. 43).

Ainda, no que toca à tutela do trabalho decente à população LGBT, um documento se destaca internacionalmente na garantia dos direitos humanos e fundamentais dessa comunidade: Os Princípios de Yogyakarta, documento que trata de um amplo espectro de princípios de direitos humanos e fundamentais e sobre sua aplicação a questões de orientação sexual e/ou identidade de gênero, deixando clara a inclusão de orientação sexual e/ou identidade de gênero como um direito humano e fundamental, vedando práticas discriminatórias, iniciando seu texto com os princípios da igualdade e da não discriminação.

No que toca à tutela do direito fundamental à não discriminação como parte do trabalho decente, os Princípios de Yogyakarta são claros e diretos em seu princípio 12.

Embora os Princípios de Yogyakarta sejam extremamente relevantes na garantia dos direitos humanos e fundamentais da população LGBT, o documento não possui força normativa, ou seja, não vincula os Estados ao seu cumprimento, pois não foram incorporados no conjunto internacional, sob o argumento de que não foram confeccionados e negociados por representantes dos Estados. Apesar disso, muitos países vêm reconhecendo a importância e a expertise contida nesse documento e, mesmo sem força normativa, vem sendo usado como referência para a análise e julgamento de algumas decisões.

No ano de 2015, a OIT, em conjunto com o PNUD e outros parceiros, publicou um manual chamado Promoção de direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho: construindo

igualdade de oportunidades no mundo do trabalho – combatendo a homo-lesbo-transfobia. O objetivo da publicação é analisar o dever de promoção do direito ao trabalho decente a todos os indivíduos da comunidade LGBT, assegurando que, em se tratando de um direito humano e fundamental, não se refere apenas ao acesso ao emprego, mas também ao direito a um ambiente de trabalho decente, com direito à inclusão, como parte do direito à não discriminação nas relações laborais, onde todos os trabalhadores sejam tratados com respeito, em observância aos princípios da isonomia, da liberdade e da dignidade da pessoa humana.

3 OS LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E O ASSÉDIO MORAL EM RAZÃO DE ORIENTAÇÃO SEXUAL E/OU IDENTIDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A relação de emprego, por sua natureza eminentemente pessoal, se mostra como solo fértil para a agressão aos direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores, principalmente dos mais vulneráveis, como é o caso da população LGBT que, além das desigualdades econômicas, é obrigada a lidar com o assédio moral no ambiente de trabalho. O próprio manual (ORGANIZAÇÃO, 2015) reconhece que o ambiente de trabalho hostil para os integrantes da população LGBT por conta do preconceito e da discriminação que enfrentam diariamente em razão de suas orientações sexuais e/ou identidades de gênero.

Maria Aparecida (ALKIMIN, 2007) ensina que o estado de subordinação do empregado não o sujeita a todas as ordens e vontades do empregador, pois, conforme disposto no art. 2.º da CLT, o empregador possui prerrogativas de direção, controle e disciplina apenas sobre as atividades exercidas pelo empregado, não pela pessoa desse como um todo, ao passo que esse poder não é ilimitado, encontrando barreiras nos direitos da personalidade do empregador.

Apesar dos diversos mecanismos jurídicos que visam a cessar a prática discriminatória nas relações de emprego, em todas as suas fases, a discriminação por orientação sexual e/ou identidade de gênero pode ocorrer de forma horizontal ou vertical, ou seja, por ato do empregador ou de seus empregados, com o fim de atingir o trabalhador em particular ou um grupo de trabalhadores (SILVA JUNIOR, 2013, p. 573), sendo certo que a prática discriminatória, caso ocorra no ambiente de trabalho de forma reiterada, configura o denominado assédio moral.

O assédio motivado por discriminações de sexo e gênero é uma das pautas mais recentes no Direito do Trabalho. Rocha (2019, p. 75) afirma que essa preocupação passou a se avolumar após a aprovação da Resolução n.º 17/19, pela ONU, em 2011, responsável por categorizar a discriminação e a violência em razão de orientação sexual e/ou identidade de gênero como um problema de nível mundial, determinando a inclusão da prática discriminatória no ambiente de trabalho como uma das práticas a serem combatidas, no sentido de que os estados-membros têm a obrigação de proteger todo e qualquer indivíduo de qualquer discriminação no acesso e na manutenção do trabalho.

O direito à reparação pela violação dos direitos de personalidade é um direito fundamental previsto no art. 5.º, inciso X, da CFRB/88. A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 223-B, dita que “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”, ou seja, a violação dos direitos de personalidade do indivíduo por meio de práticas discriminatórias no ambiente de trabalho enseja o direito à reparação integral à vítima pelos danos sofridos.

O assédio moral é capaz de ensejar o dano moral passível de indenização, então, pode ser resumido no uso excessivo do poder diretivo do empregador ou, ainda, por sua omissão diante de práticas discriminatórias impetradas por seus empregados contra outrem. Um dos deveres do empregador é o de zelar

por um ambiente de trabalho saudável, livre de qualquer tipo de discriminação, por força da Convenção n.º 111 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 1958).

Além de práticas vexatórias dentro do ambiente de trabalho, é possível a configuração do dano moral no momento da dispensa do empregado, vez que a prática da dispensa discriminatória também é vedada ao empregador, configurando o uso exacerbado de seu poder diretivo, configurando ato ilícito, nos termos do art. 180 do Código Civil (BRASIL, 2002).

A CFRB/88 aborda a configuração da Justiça do Trabalho do art. 111 ao 117, sendo que no art. 114, inciso VI, determinou que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as “ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho” e, sabendo que as desigualdades de gênero são uma forte arma de perpetuação do patriarcado e da inferiorização das minorias sociais que, para além do ambiente de trabalho e das relações interpessoais dos indivíduos, se projetam também nas decisões proferidas pelo Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça, no ano de 2021, através de um grupo de trabalho instituído pela Portaria CNJ n.º 27, elaborou o **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero de 2021**, como um instrumento para que a igualdade de gênero, um dos objetivos do Desenvolvimento Sustentável – ODS 5, da Agenda 2030 da ONU, seja alcançada em todas as esferas do Poder Judiciário.

No que toca à Justiça do Trabalho, o Protocolo de 2021 reconhece que é uma das esferas do Judiciário onde a desigualdade mais se mostra atuante, justamente porque é um ramo do direito gestado pela assimetria entre capital e valor social do trabalho. Dessa forma, chama a atenção para que o julgador se atente ao caso concreto com um olhar sob a perspectiva de gênero, como forma de equilibrar as assimetrias sociais, analisando quatro segmentos macros, a desigualdade, as discriminações, o assédio e a segurança do trabalho (CONSELHO, 2021).

4 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DOS ACÓRDÃOS PROFERIDOS PELO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2.^a REGIÃO

A realização da pesquisa jurisprudencial se justifica pela possibilidade de análise e compreensão da aplicação do direito para além do plano abstrato, com ênfase para o campo da eficácia social. A fim de observar como as normas legais e as concepções doutrinárias são aplicadas pelo Poder Judiciário quando se depara com um caso concreto de violação aos direitos humanos e fundamentais decorrente da prática do assédio moral nas relações de emprego.

Para tal, foram extraídos, por meio do mecanismo de busca processual do banco de dados no site do Tribunal Regional do Trabalho da 2.^a Região², acórdãos de recursos ordinários julgados entre as datas de 01/01/2020 e 01/01/2022, inserindo-se as palavras “LGBT”, “homossexual” e “transexual” na ferramenta de busca, sendo que do recorte foram alcançados 100 resultados, dos quais foram analisados 54 acórdãos em profundidade. Foram desconsiderados os acórdãos em que o dano moral não foi objeto da lide, os recursos que não foram aceitos pelo Tribunal, os dissídios coletivos, bem como os embargos de declaração e Mandados de Segurança.

As ações analisadas foram ajuizadas, em grande maioria, por indivíduos que se autodeclararam nos autos como de orientação sexual homossexual (gay), 34 ao todo, seguidas de 11 ações ajuizadas por mulheres lésbicas, 3 ações ajuizadas por pessoas transexuais masculinas e 5 ajuizamentos feitos por pessoas transexuais femininas.

Outro ponto de análise foi referente às funções exercidas pelo(a) funcionário(a) LGBT vítima de assédio moral no ambiente de trabalho. Observou-se que a maioria dos processos foi ajuizado

² Vide: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/>.

por trabalhadores(as) do setor de serviços, especialmente na área varejista.

Quanto ao reconhecimento, no 1º. Grau de jurisdição, da prática do assédio moral e condenação da empresa ao pagamento de indenização pelo dano moral sofrido em razão da discriminação de orientação sexual e/ou identidade de gênero no ambiente laboral, identificou-se que 39 decisões reconheceram a existência da prática de assédio moral contra o(a) reclamante LGBT na relação de emprego, arbitrando algum valor indenizatório a título de dano moral, ao passo que 15 decisões negaram a ocorrência do assédio moral no caso concreto, julgando improcedente o pedido de indenização da parte autora.

A partir disso, fora analisado se o fato gerador do dano moral foi praticado nas relações horizontais (empregados assediando empregados) ou verticais de emprego (assédio praticado por superior hierárquico). Observou-se que, do total de processos analisados, 46 foram praticados por parte do empregador ou seu preposto. Em apenas quatro deles a prática discriminatória contra o(a) trabalhador(a) LGBT ocorreu em ambos os aspectos dimensionais da relação de emprego (horizontal e hierárquico) e outros quatro processos tiveram como fato gerador supostas práticas de assédio empreendidas por colegas de trabalho contra o(a) trabalhador(a) LGBT.

Quanto às condutas que ensejaram o ajuizamento da ação trabalhista pelo(a) trabalhador(a) LGBT, foram, em esmagadora maioria, impetradas por meio de comentários jocosos e ofensivos a respeito da orientação sexual e/ou identidade de gênero (49 ações no total). Três ações se referiam a dano moral causado pela inobservância do nome social do(a) trabalhador(a) transgênero, bem como uma ação se referia à proibição de uso do banheiro condizente à identidade de gênero de funcionário transgênero e, por fim, uma ação ajuizada por funcionária transgênero que era impedida de usar maquiagem durante o expediente laboral.

Todas as ações, tanto as que foram julgadas procedentes, quanto as julgadas improcedentes pelo Juízo de 1.º grau, tiveram como base probatória de maior peso durante a fundamentação das decisões, os depoimentos pessoais das partes e as oitivas testemunhais. Em três das 39 decisões procedentes houve a incidência do instituto da confissão ficta, previsto no art. 844 da CLT, uma vez que os prepostos das reclamadas demonstraram desconhecimento quanto à matéria de fato.

Ainda sobre a importância e a centralidade da fase probatória nesse tema, 15 sentenças de piso que julgaram improcedente o pedido de reparação tiveram como base a não desincumbência pela parte autora do ônus probatório.

Nas decisões de 1.º grau observou-se que predominou a faixa de valor reparatório de até R\$ 5.000,00 (15 sentenças). Apenas uma decisão condenou a empresa reclamada a pagamento superior a R\$ 50.000,00. Observam-se valores intermediários nos seguintes parâmetros: 9 decisões determinaram um valor entre R\$ 5.001,00 e R\$ 10.000,00, seis entre R\$ 10.001,00 e 20.000,00, e cinco entre R\$ 20.001,00 e 30.000,00.

Dos 54 recursos ordinários analisados, 16 foram interpostos pelo(a) trabalhador(a) LGBT (15 pugnando a reforma da Sentença de piso para o reconhecimento do assédio moral e arbitramento de indenização a título de danos morais e um pugnando pela reforma da Sentença para majorar o *quantum* arbitrado pelo magistrado *a quo*) e 38 interpostos pela empresa reclamada, pugnando pela absolvição ou minoração do valor indenizatório arbitrado, sucessivamente.

É possível observar que o Tribunal Regional do Trabalho da 2.ª Região possui uma boa distribuição de processos entre suas 18 Turmas, sendo que a 17.ª Turma foi a responsável por proferir o maior número de decisões dentro do período de análise, sendo seis das 54 decisões, ao passo que as 1.ª, 4.ª, 12.ª e 18.ª Turmas proferiram, cada uma, apenas uma decisão dentre as 54 totais.

Dos 54 acórdãos em sede de recurso ordinário analisados em profundidade, foi possível observar que das 39 decisões que reconheceram a ocorrência do assédio moral e condenaram o empregador ao pagamento de indenização por danos morais em razão da discriminação sofrida pelo(a) trabalhador(a) LGBT no ambiente laboral, 38 foram objeto de recurso ordinário por parte da reclamada, que pugnou pela reforma do julgado para a absolvição quanto ao dever de indenizar ou, sucessivamente, pela minoração do valor arbitrado a título de reparação integral.

Noutro giro, apenas uma das ações julgadas procedentes foi objeto de recurso por parte do trabalhador LGBT. Trata-se do caso de autos n.º 1000857-28.2019.5.02.0472, onde o empregador, em decisão de 1.º grau, foi condenado ao pagamento de R\$ 2.500,00 ao empregado a título de indenização por danos morais sofridos em decorrência de prática de assédio moral no ambiente de trabalho. O autor, irresignado pela insignificância do *quantum* indenizatório arbitrado, interpôs recurso ordinário, pugnando pela majoração do valor. O recurso foi julgado pela 8.ª Turma que, por unanimidade de votos, conheceu e proveu o recurso do autor, majorando o valor da indenização para R\$ 20.000,00. A fundamentação do acórdão foi extremamente sucinta, aduzindo apenas que o autor se desincumbiu do ônus probatório com sucesso, de modo que o valor arbitrado pelo Juízo de piso se mostrou irrisório e insuficiente para reparar o dano causado, dada a conotação sexual e preconceituosa dos xingamentos proferidos pelos prepostos do empregador ao trabalhador LGBT.

No que toca às 15 ações julgadas improcedentes, que não reconheceram a ocorrência do assédio moral praticado contra o(a) trabalhador(a) LGBT no ambiente de trabalho, todas foram objeto de recurso ordinário pela parte autora, sendo que em 11 decisões foi negado provimento ao recurso com fundamento na ausência de provas do assédio moral por parte do(a) trabalhador(a) LGBT, a quem incumbia o *onus probandi*. Ao passo que, dos cinco acórdãos em que foi dado provimento ao recurso, apenas um deles foi pugnando pela majoração do *quantum* indenizatório em

Sentença de procedência do pedido, julgado pela 8.^a Turma e já mencionado anteriormente.

Noutro giro, dos 38 recursos interpostos pelo empregador foi possível observar que 26 recursos da parte reclamada foram providos. Nesse sentido, é possível observar que é prática comum que as empresas interponham recursos contra as decisões que reconheçam a prática do assédio moral e arbitrem algum valor a título de indenização, seja para absolvê-las ou, sucessivamente, tenham o *quantum* compensatório minorado, ao passo que dificilmente os autores das ações recorrem do valor arbitrado no 1.^o grau, mesmo que se mostre demasiado irrisório.

A partir dos dados extraídos das 54 decisões analisadas, comparando as Sentenças de 1.^a grau às decisões proferidas pelo 2.^o grau de jurisdição, o TRT da 2.^a Região, foi possível observar que 39 decisões de piso reconheceram a ocorrência do assédio moral praticado contra o(a) trabalhador(a) LGBT no ambiente laboral e arbitraram indenização a título de danos morais em desfavor do(a) empregador(a), sendo que todas foram objeto de recurso ordinário, ao passo que das 38 decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2.^a Região nos recursos interpostos pela parte reclamada, 31 foram providos, reformando a Sentença *a quo* e absolvendo o empregador do dever de indenizar.

Noutro giro, 15 Sentenças de 1.^o grau julgaram improcedente o pedido de indenização por danos morais sofridos pelo(a) trabalhador(a) LGBT no ambiente de trabalho, sendo que todas foram objeto de recurso ordinário pela parte autora. Foi possível observar que o TRT 2 julgou pelo improvimento de 11 dos recursos, ao passo que apenas cinco foram providos e condenaram a reclamada ao pagamento de ao trabalhador(a) LGBT por assédio moral sofrido em função de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero.

Desse modo, foi possível concluir que o Tribunal Regional do Trabalho da 2.^a Região demonstrou possuir uma forte tendência

em reformar as decisões de 1.º grau quando o recurso é interposto pela empresa praticante do assédio moral contra o(a) trabalhador(a) LGBT.

O mesmo não foi observado quando o recurso é interposto pela vítima do assédio moral sofrido em razão de orientação sexual e/ou identidade de gênero, o Tribunal tende a manter a Sentença de piso, sendo comum na maioria dos acórdãos analisados uma carência argumentativa fundamentações, uma vez que prevalecem decisões quase que idênticas em conteúdo (modelo de texto) que não se aprofundam na análise do caso concreto.

Finalmente, conclui-se que as práticas que mais afetam os membros da comunidade LGBT no ambiente de trabalho, vítimas de assédio moral, são condutas julgadas socialmente como “levianas”, onde o preconceito, a exclusão e a aversão aos corpos dissidentes do padrão hétero e cisnormativo se fantasiam de comentários jocosos e frases curtas, muitas vezes explicadas como “brincadeira”, mas que carregam o enorme peso da discriminação, fazendo com que esses indivíduos tenham sua saúde física e mental afetadas drasticamente, promovendo um ambiente de trabalho degradante e insalubre, tolhendo seus direitos e garantias fundamentais tão caros à Constituição Cidadã de 1988, como o direito a um ambiente de trabalho decente e à igualdade de tratamento.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ausência de um ambiente de trabalho decente gera a prática iminente do assédio moral, sendo a cultura organizacional desfavorável ao respeito à diversidade e a presença de comportamentos discriminatórios contribuem para a perpetração dessa prática ilegal.

Durante a análise jurisprudencial realizada, foi possível observar que a prática discriminatória surge, na esmagadora maioria das vezes, por parte do empregador ou de seus

prepostos, podendo-se concluir que a desigualdade é um dos fatos que mais causam o assédio moral no ambiente de trabalho. O empregador extrapola os limites no uso de seu poder diretivo, seja porque se sente superior ao trabalhador, dada sua posição hierárquica, seja por motivos religiosos, dentre diversos outros. O fato é que a prática do assédio moral contra a população LGBT no ambiente de trabalho se mostra operante, fazendo com que pessoas LGBT, além de sofrerem retaliações em vias públicas, quando inseridas no mercado formal de trabalho, acabem sendo novamente violentadas.

Portanto, a partir do estudo realizado, fica evidente que a luta pela tutela do direito fundamental ao trabalho decente à população LGBT é uma batalha que transcende o ambiente laboral, sendo um desafio coletivo e de toda a sociedade. Somente com a adoção de medidas concretas, embasadas nos princípios da dignidade humana preconizados pela OIT, pela ONU e pela Constituição Federal, poderemos avançar rumo a uma sociedade mais justa, igualitária e verdadeiramente inclusiva, onde cada indivíduo possa prosperar em sua vida profissional com dignidade e respeito, sendo imperativo que as instituições públicas e privadas, os órgãos governamentais, as empresas e a sociedade como um todo estejam engajados na promoção de políticas públicas, práticas e normativas que garantam o respeito à dignidade humana e o direito ao trabalho decente para todos, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **A violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. 2007. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/7736>. Acesso em: 17 maio 2024.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador. **Revista Eletrônica: Acórdãos, Sentenças, Ementas, Artigos e Informações**, Porto Alegre, v. 3, n. 38, p. 56-71, jan. 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/80598>. Acesso em: 14 maio 2024.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Trabalho decente: direito humano e fundamental**. 2. ed. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2020. *E-book*.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como direito humano: por uma fundamentação teórica com base no pós-positivismo jurídico**. 2014. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2014. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/4095>. Acesso em: 17 maio 2024.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015. *E-book*.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROS, Juliana Augusta Medeiros. de. **A utilização de meios eletrônicos no ambiente de trabalho: a colisão entre os direitos à intimidade e à privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador**. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_BarrosJA_1.pdf. Acesso em: 14 maio 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 17 maio 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021**. Brasília, DF: ENFAM, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/pr-otocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 17 maio 2024.

BRASIL. **Decreto n.º 19.841, de 22 de outubro de 1945**. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. Rio de Janeiro: RJ. Palácio da Presidência, [1945]. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=19841&ano=1945&ato=ec80TVq50dJR0Tfe4>. Acesso em: 17 maio 2024.

BRASIL. **Lei n.º 7.716, de 5 de janeiro de 1989**. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm. Acesso em: 17 maio 2024.

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, [2015]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.029%2C%20DE%2013,trabalho%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAncias. Acesso em: 17 maio 2024.

BRASIL. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 17 maio 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). **Agenda nacional de trabalho decente**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego/Secretaria Nacional de Juventude, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226229.pdf. Acesso em: 17 maio 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). **Plano Nacional de Trabalho Decente: gerar trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais**. Brasília, DF: MTE, 2010. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226249.pdf. Acesso em: 17 maio 2024.

BRASIL. Secretaria Especial dos Direitos Humanos (SEDH). **Anais da conferência nacional de gays, lésbicas, bissexuais, travestis e transexuais – GLBT**. Brasília, DF: SEDH, 2008. Disponível em: <https://sedh.es.gov.br/Media/sedh/DOCUMENTOS%202019/Anais%20da%201%C2%AA%20Confer%C3%AAncia%20LGBT.pdf>. Acesso em: 17 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **Processo n.º 1000857-28.2019.5.02.0472**. Relator: Desembargador Rafael Edson Pugliese Ribeiro. Julgado em 9 de julho de 2020. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10008572820195020472>. Acesso em: 27 maio 2024.

DELGADO, Gabriela Neves. O trabalho enquanto suporte de valor. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, Belo Horizonte, n. 49, p. 66-80, 2006. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/7>. Acesso em: 17 maio 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, São Paulo, n. 2, p. 11-39, 2007. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40>. Acesso em: maio 2024.

GORISCH, Patrícia. **O reconhecimento dos direitos humanos LGBT**: de Stonewall à ONU. Curitiba: Appris, 2014. 4. ed. *E-book*.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desemprego**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 17 maio 2024.

MELO, Vanessa Siqueira. **Direito humano à desconexão no teletrabalho**. Uberlândia: Marco Teórico, 2023. *E-book*.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Carta das Nações Unidas**. 1945. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1945%20Carta%20das%20Na%C3%A7%C3%B5es%20Unidas.pdf>. Acesso em: 17 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 17 maio de 2024.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Convenção americana de direitos humanos (Pacto de San José de Costa Rica)**. Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, 1969. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 17 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Declaração sobre trabalho para enfrentar a pobreza e fortalecer a governabilidade democrática**. Mar Del Plata,

Argentina: Cúpula das Américas, 2005. Disponível em: http://www.summit-americas.org/Documents%20for%20Argentina%20Summit%202005/IV%20Summit/Declaracion/Declaracion_POR%20IV%20Cumbre-rev.1.pdf. Acesso em: 17 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conferencia Internacional del Trabajo. Memoria del Director-General:** trabajo decente. Genebra: Oficina Internacional do Trabalho, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 17 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia).** Genebra: 29. Conferência Internacional do Trabalho, 1946. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 17 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n.º 100:** igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. Genebra: 34.ª Conferência Internacional do Trabalho, 1951. Disponível em: [https://www.oas.org/dil/port/1951%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de%20Igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20\(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%20%C2%BA%20100\).pdf](https://www.oas.org/dil/port/1951%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de%20Igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%20%C2%BA%20100).pdf). Acesso em: 17 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n.º 111:** discriminação em matéria de emprego e ocupação. Genebra: 42. Conferência Internacional do Trabalho, 1958. Disponível em: [https://www.oas.org/dil/port/1951%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de%20Igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20\(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%20%C2%BA%20100\).pdf](https://www.oas.org/dil/port/1951%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de%20Igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%20%C2%BA%20100).pdf). Acesso em: 17 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).

Convenção n.º 190: eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho. Genebra: 108. Conferência Internacional do Trabalho, 2019a. Disponível em: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 17 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

(OIT). **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho.** Genebra: 87. Conferência Internacional do Trabalho, 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 17 maio 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).

Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho. Genebra, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf. Acesso em: 17 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).

Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>. Acesso em: 17 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).

Promoção dos direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho: construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho e combatendo a homo-lesbo-transfobia. 2. ed. Brasília: OIT/UNAIDS/PNUD, 2015. Disponível em: https://unaid.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho_PT_V2.pdf. Acesso em: 17 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).

R206: Violence and harassment recommendation. Genebra: 108. Conferência Internacional do Trabalho, 2019b. Disponível

em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206. Acesso em: 17 maio 2024.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed., ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. Disponível em: <https://professor.pucgoias.edu.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/17973/material/FI%C3%A1via%20Piovesan%20DH%20Direito%20Constitucional.pdf>. Acesso em: 17 maio 2024.

PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA. **Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero**. Comissão Internacional de Juristas/Serviço Internacional de Direitos Humanos, 2007. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf. Acesso em: 17 maio 2024.

PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA. **Principios y obligaciones estatales adicionales sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales que complementan los Principios de Yogyakarta**. Comissão Internacional de Juristas/Serviço Internacional de Direitos Humanos, 2017. Disponível em: <http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2022/02/021522-Principios-de-Yogyakarta-mas-10.pdf>. Acesso em: 17 maio 2024.

ROCHA, Larissa Medeiros. **Trabalhadores LGBT e a promoção do ambiente de trabalho equilibrado**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-24072020-010235/publico/9421587_Dissertacao_Corrigida.pdf. Acesso em: 17 maio 2024.

RODRIGUES, Ana Carolina Mendonça. **Direito fundamental ao trabalho decente no ordenamento jurídico brasileiro**. 2020.

Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Estadual Paulista, Franca, 2020. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/202497>. Acesso em: 17 maio 2024.

SILVA JUNIOR, Assis Moreira. Desdobramentos jurídicos da homofobia no trabalho. **Espaço Jurídico Journal of Law [EJL]**, Chapecó, v. 14, n. 2, p. 555–582, 2013. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/2906>. Acesso em: 17 maio 2024.

ZANTUT, Ana Carolina Rizzo. **O poder diretivo do empregador e a caracterização do assédio moral**. 2010. Dissertação (Bacharel em Direito) - Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2010. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/7317>. Acesso em: 17 maio 2024.