



Mayo 2019 - ISSN: 1696-8360



FOMENTO À ECONOMIA PELAS POLÍTICAS PÚBLICAS E O RESPEITO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS: ACESSO AO TRABALHO PELAS MINORIAS SEXUAIS E DE GÊNERO

Fomento a la economía por las políticas públicas y el respecto a los derechos fundamentales: acceso al trabajo por las minorías sexuales y de género

Fostering the economy through public policies and compliance with fundamental rights: the access to work by sexual and gender minorities

Henrique da Silveira Zanin¹

Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FD-USP)
henriquezanin@outlook.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Henrique da Silveira Zanin (2019): "Fomento à economia pelas políticas públicas e o respeito aos direitos fundamentais: acesso ao trabalho pelas minorias sexuais e de gênero", Revista contribuciones a la Economía (abril-junio 2019).

En línea: <https://eumed.net/ce/2019/2/economia-politicas-publicas.html>

RESUMO

O presente artigo desenvolve reflexões sobre os princípios da igualdade e não-discriminação no acesso ao trabalho pelas minorias sexuais e de gênero, bem como, de forma não exaustiva e hipotética, vislumbra maneiras do Estado, enquanto garante desse direito social fundamental, contribuir com políticas para propiciar trabalho a esse grupo social. O trabalho se justifica pela sua relevância social e atualidade acadêmica, visto que ainda há parca produção acadêmica no Brasil sobre grupos minoritários. Os procedimentos metodológicos se basearam em pesquisa qualitativa, com base em revisão bibliográfica. Diante de tantas espécies de violações experimentadas pelas minorias sexuais e de gênero, pensa-se que a elaboração de políticas públicas pelo Estado pode contribuir de forma eficaz, especialmente se concentrando na igualdade de oportunidades, indução de transformações culturais e retirada da ideia de supremacia ou subordinação de um grupo a outro. Agindo por essas vertentes, espera-se garantir diversidade e representatividade dos grupos minoritários nos mais diversos ramos de trabalho.

Palavras-chave: direitos sociais; direito ao trabalho; minorias sexuais e de gênero; igualdade; políticas públicas.

RESUMEN

El presente artículo desarrolla reflexiones sobre los principios de la igualdad y no discriminación en el acceso al trabajo por las minorías sexuales y de género, así como, de forma no exhaustiva e hipotética, vislumbra maneras del Estado, como garante de ese derecho social fundamental, contribuir con políticas para propiciar trabajo a ese grupo social. El trabajo se justifica por su relevancia social y actualidad académica, ya que todavía hay una parca producción académica en Brasil sobre grupos minoritarios. Los procedimientos metodológicos se basan en la investigación cualitativa, basado en una revisión bibliográfica. Ante las tantas especies de violaciones experimentadas por las minorías sexuales y de género, se piensa que la elaboración de políticas públicas por el Estado puede contribuir de forma eficaz, especialmente concentrándose en la igualdad de oportunidades, la inducción de transformaciones culturales y la retirada de la idea de

¹ Advogado da Universidade São Judas Tadeu – USJT e do Instituto de Artes Culinárias Le Cordon Bleu São Paulo. Mestrando em Direitos Humanos pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo – FD-USP. Pós-graduando em Direito do Trabalho pela Escola Brasileira de Direito.

supremacia o la subordinación de un grupo a otro. Actuando por estas vertientes, se espera garantizar la diversidad y representatividad de los grupos minoritarios en las más diversas ramas de trabajo.

Palabras clave: derechos sociales; derecho al trabajo; minorías sexuales y de género; la igualdad; políticas públicas.

ABSTRACT

This article reflects on the principles of equality and non-discrimination regarding the access to work by sexual and gender minorities, as well as, in a non-exhaustive and hypothetical way, envisages ways in which public policies could provide employment for this social group. The present article is justified by the social and academic relevance of the theme, since there is still little academic production in Brazil on minority groups. The methodological procedures were developed through a qualitative approach, based on bibliographic review. It was sought that the development of public policies by the State may contribute effectively to the mitigation of violation of rights experienced by sexual and gender minorities, especially those that focuses on equal opportunities, induces cultural transformations and withdraws the idea of supremacy or subordination from one group to another. Acting along these lines, it is hoped to guarantee diversity and representativeness of minority groups in the most diverse branches of work.

Keywords: social rights; right to work; gender and sexual minorities; equality; public policies.

J71; J78; K31; K38

INTRODUÇÃO

As minorias sexuais e de gênero englobam indivíduos inferiorizados pela sociedade unicamente por razão da orientação sexual ou identidade de gênero disforme da heteronormatividade (DONNELLY, 2003). O Brasil é o país que mais mata LGBTs em números absolutos, tendo sido responsável, em 2016, por uma porção de aproximadamente 40% das mortes de LGBTs no mundo, o que, em números, representa três vezes mais mortes do que no país em segundo lugar (INTERNATIONAL LESBIAN, GAY, BISEXUAL, TRANS AND INTERSEX ASSOCIATION, 2017). Ademais, em complementação aos dados citados acima, há um crescente número de brasileiros e brasileiras que se identificam como não-heterossexuais (INSTITUTO BRASILEIRO DE OPINIÃO PÚBLICA E ESTATÍSTICA, 2013).

Apesar dos dados estatísticos e da obrigação estatal de se criar medidas que beneficiem essas minorias (TEPEDINO, 2011), pouco se discute no âmbito acadêmico sobre as potenciais ações idealizadas pelo Estado para a promoção do direito ao trabalho às minorias sexuais e de gênero. Em um Brasil permeado por políticas neoliberais e pela globalização, entendida aqui como a intensificação de interações transnacionais que corroem a capacidade do Estado-nação, conduzindo à pobreza e diminuição de condições mínimas de sobrevivência (BAUMAN, 1999; SANTOS, 2005), o Estado regularmente prioriza o apoio a organizações não governamentais em vez da consecução direta de políticas por meio de órgãos da administração direta, indireta ou autárquica, demonstrando, em *ultima ratio*, falta de expertise e descentralização da responsabilidade (IRINEU, 2014).

Outro problema encontrado, e também justificativa para a elaboração deste trabalho, é a parca produção acadêmica sobre a população LGBT+ em todas as suas facetas, não somente quanto ao acesso ao trabalho. Apesar da atualidade das discussões sobre as minorias sexuais e de gênero nos mais diversos campos de estudo, estas ainda não florescem da forma que se espera no Brasil. Buscando-se o termo “transexual” no Portal de Periódicos CAPES (2018), foram encontrados 1.152 (mil, cento e cinquenta e dois) artigos sobre o tema, dos quais 119 (cento e dezenove) são ou foram escritos, em alguma extensão, em português. O termo *sexual minorities*, encontrou 16.218 (dezesesseis mil, duzentos e dezoito) correspondências em artigos, enquanto “minorias sexuais”, seu substituto em português, retornou com 143 (cento e quarenta e três) correspondências em artigos. Da mesma forma, “LGBT” encontrou 67.430 (sessenta e sete mil, quatrocentos e trinta) resultados em artigos em todas as línguas, mas, em português, somente 309 (trezentos e nove) resultados foram encontrados. “Homophobia” apareceu em 45.562 (quarenta e cinco mil, quinhentos e sessenta e dois) resultados, enquanto seu correspondente em português retornou com 406 (quatrocentos e seis) artigos. O termo “LGBTfobia”, por fim, apareceu em 4 (quatro) artigos em português e seu correspondente “LGBTphobia” com 1 (um) resultado. Lembrando-se que nesses números estão inclusas produções de todas as áreas do conhecimento, percebe-se a exígua produção acadêmico-jurídica no – e para o – contexto nacional sobre o tema.

Devido à mencionada escassez de informação sobre trabalhos científicos dessa natureza, a parca produção acadêmica sobre as minorias sexuais e de gênero como grupo em vulnerabilidade social, definida como “a falta de poder político, econômico e direitos civis cuja derivação está associada às relações sociais de desigualdade produzidas e compartilhadas ao longo da história” (RESENDE; RIBEIRO, 2017, p. 381), o acesso ao trabalho e o respeito à igualdade e à não-discriminação, justifica-se, assim, a necessidade e importância de se debruçar na elaboração do presente artigo. Espera-se que este possa contribuir não somente com a academia, mas, também, à sociedade como um todo, e especialmente ao próprio grupo social estudado.

Em observação à realidade brasileira da população LGBT e o acesso ao trabalho, busca-se refletir sobre qual é o estado da arte dos princípios da igualdade e não-discriminação quanto ao acesso ao trabalho pelas minorias sexuais e de gênero, bem como sobre as ações estatais que podem ser vislumbradas, de forma não-exauriente e hipotética, para mitigação dessa violação constitucional.

De forma a desenvolver a pesquisa proposta, buscou-se, por meio de pesquisa qualitativa, compreender o estado da arte dos princípios da igualdade e da não-discriminação no que concerne às minorias sexuais e de gênero, o mercado de trabalho, acesso ao trabalho, bem como as formas pelas quais essas pessoas são tolhidas, agredidas e marginalizadas quando buscam trabalho.

Após, buscou-se entender de que formas o Estado poderia agir de forma a promover essa abertura para o trabalho a esse grupo social, como garante desse direito fundamental.

1 OS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO

Diferentemente do conceito marxista sobre a igualdade como supressão dos meios de produção, de forma a garantir a todos a liberdade para desfrutar do bem-estar econômico e social (MARX; ENGELS, 2000), ou do preâmbulo constitucional que a afirma como princípio basilar do Estado democrático (BRASIL, 1988), a igualdade tratada no contexto desse assunto está mais ligada ao “direito de não sofrer discriminação de todos os seres humanos” (BELTRAN, 2002, p. 204).

O conceito em Silva (1999), por exemplo, aborda a igualdade como respeito à liberdade e à sociedade plural. Esse entendimento vai ao encontro da definição para democracia participativa em Bobbio (2000), sendo que a decisão da maioria não pode, de nenhuma forma, limitar os direitos das minorias. Habermas (1997, p. 53), no mesmo sentido, ressalta a importância da participação do povo nas decisões, para que se resgate a legitimidade da ordem jurídica e do pensamento democrático como “vontade unida e consciente de todos”. Ainda em Habermas (1997, p. 115) e de acordo com os conceitos de Silva e Bobbio para igualdade e democracia, respectivamente, afirma-se que o

processo legislativo democrático precisa confrontar seus participantes com as expectativas normativas das orientações do bem da comunidade, porque ele próprio tem que extrair sua força legitimadora do processo de um entendimento dos cidadãos sobre sua regra de convivência.

Diante do exposto, percebe-se que existe congruência entre as definições doutrinárias para o princípio da igualdade, democracia participativa e liberdade, de forma que estão intrínsecos um ao outro e todos caminham em direção à proteção das minorias sexuais e de gênero enquanto grupo marginalizado.

Apesar do conceito formal de igualdade, tem-se visto que a globalização, como o processo de deslocamento da formulação e execução de políticas públicas do Estado para ambientes transnacionais, devido ao enfraquecimento do poder soberano (FREITAS JUNIOR, 2002), impõe barreiras à concretização desse princípio (CUNHA; RIOS, 2017). Conforme Boaventura Santos (2009, p. 17), “nunca tantos foram integrados por via do modo como são excluídos”. Esse enfraquecimento isola ainda mais grupos em vulnerabilidade, devido à outorga de poderes nacionais a instituições e organizações internacionais.

2 O DIREITO AO TRABALHO E O DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO

A Constituição Mexicana foi a primeira da história a alçar os direitos trabalhistas à qualidade de direitos fundamentais, em 1917, bem como direitos políticos e individuais, seguida pela Constituição de Weimar, em 1919. Conseqüentemente, foi também a primeira a estabelecer a desmercantilização do trabalho, já que “os direitos humanos de proteção ao trabalho são essencialmente anticapitalistas” (COMPARATO, 2015, p. 189).

No Brasil, a inserção do direito ao trabalho se deu na Constituição de 1934, vigorando atualmente no texto constitucional de 1988, que acolheu os direitos sociais de forma ampla e relevante (LIMA JUNIOR, 2001; SARLET, 2007). Hoje, longe da atividade laboral em si, o trabalho é uma forma de realização do homem como pessoa, participar da sociedade e desenvolver-se (FREITAS JUNIOR, 2006).

Porém, em um país onde as minorias sexuais e de gênero ainda lutam pelo direito básico à vida, não é uma surpresa o fato de que os direitos sociais, que demandam prestações positivas do Estado (GALDINO, 2005) – ou seja, representam a evolução da matriz liberal-burguesa ao Estado Democrático de Direito (SARLET, 2009) –, ainda se encontram em estágio precário de desenvolvimento.

Quanto ao acesso dessas minorias ao mercado de trabalho, o que se busca é a igualdade em Bahia (2010, p 99), “que reconhece as diferenças e que não as explora por padrões de dominação ou subordinação. Em mesmo sentido, deve-se lembrar que a igualdade de gêneros buscada no trabalho se relaciona à igualdade de oportunidades, bem-estar e êxito (DWORKIN, 2012), bem como aceitação e tolerância (FREITAS JUNIOR, 2001).

Apesar do posicionamento doutrinário, dos princípios constitucionais e da obrigação estatal de garantir que o direito ao trabalho seja exercido sem discriminação de qualquer tipo, sobretudo pelos indivíduos e grupos desamparados (RENAULT; RIOS, 2010; PILLAY, 2013), percebe-se que a prática brasileira contemporânea se mostra destoante e distante do Estado-providência, ocorrendo violações cotidianas e reiteradas (FREITAS JUNIOR, 2014).

Barros (2009) salienta que uma discriminação conhecida é a investigação pelo empregador de características pessoais do empregado sem qualquer conexão com a atividade desenvolvida. Göçmen e Yılmaz (2016), por sua vez, constataram que a maioria dos ramos de trabalho são de difícil acesso para o público LGBT, como se de fato houvesse uma separação informal do que pode e não pode ser procurado por esse público no mercado de trabalho.

Há também discriminação no que concerne à maneira de se vestir, portar, falar no e para o trabalho, todos os aspectos citados em meio a estereótipos, especialmente ao que concerne gays e lésbicas (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIEIRI, 2010).

A população T se encontra em situação ainda mais preocupante (GÖÇMEN; YILMAZ, 2016). Segundo Araújo (2000), essa identidade alheia ao prisma da maioria dificulta a integração social, causando segregação e rejeição. No mesmo sentido, conforme Adelman (2003), parte das violações advém desse fato de o mercado estar segmentado somente em homem e mulher, sendo que qualquer pessoa diferente disso causa confusão e rejeição. O problema retratado, no entanto, não está somente no acesso ao trabalho, mas, também, na sua manutenção, visto que “mesma ambiguidade pode ser vista como algo capaz de perturbar o desempenho da função, principalmente num mundo onde muitas ocupações se exercem vinculadas à apresentação e conservação da imagem” (ADELMAN, 2003, p. 84).

Esse entendimento é corroborado por Gomes (2008), ao afirmar que a restrição à liberdade de trabalhar não se dá somente numa eventual rescisão do contrato de trabalho, mas também antes de consumado o ajuste e durante sua execução (IRVING, 2015; GÖÇMEN; YILMAZ, 2016), inclusive.

Ademais, existe por parte da população trans e travesti, o medo que os outros descubram o sexo de nascimento (SINGH; MENG; HANSEN, 2018), o que também dificulta o acesso ao trabalho.

Dessa forma, à margem da educação formal por causa da discriminação, combinada em muitas ocasiões com preconceito étnico-racial, optam por ingressar no mercado de trabalho informal. Recorrentemente, mulheres transgêneras e travestis se dirigem à prostituição (SOUZA, 2008; SAMPAIO, 2009).

Em última análise, poder-se-ia vislumbrar, inclusive, a discriminação por sobrequalificação, definida como “o ato de excluir previamente algum candidato para obtenção de emprego (...) em razão dele apresentar formação superior à exigida pela complexidade das tarefas que realiza” (BOUCINHAS FILHO, 2008, p. 196). Ressalta, ainda, o autor que “a discriminação por sobrequalificação viola o princípio-regra da dignidade da pessoa humana, desrespeita o direito ao desenvolvimento subjetivo em suas três vertentes, direito à educação, ao trabalho e à formação profissional, e fere o seu direito à igualdade (2008, p. 216). Tal discriminação pode vir a ser experimentada por um indivíduo da população LGBT que seja qualificado, mas que não encontre oportunidades no mercado de trabalho em razão da orientação sexual ou identidade de gênero diversa, fazendo com que este indivíduo se sujeite a funções ou cargos que exigem menos experiência e formação do que ele possui. Sobre a situação narrada, Freitas Junior (1999) complementa que estamos vivendo um momento de indubitável declínio de oportunidades de

trabalho, sendo importante a valoração moral sobre o princípio da dignidade humana, que rege nossas condutas.

Diante dessas, bem como tantas outras violações existentes, percebe-se a necessidade da elaboração de políticas afirmativas pelo Estado para reequilibrar a balança da igualdade frente à nítida desvantagem de um grupo em face a outro (GOMES, 2008) no acesso ao trabalho.

3 O PAPEL DO ESTADO FRENTE À DIFICULDADE DE ACESSO AO TRABALHO PELAS MINORIAS SEXUAIS E DE GÊNERO

Visto que o processo de desenvolvimento das pessoas está ligado à expansão de liberdades (SEN, 2010), é perceptível que as minorias sexuais e de gênero se vêm privadas de diversas capacidades e têm, portanto, dificuldade na concretização do seu próprio desenvolvimento enquanto seres humanos e racionais, que existem com fim em si mesmos (KANT, 1964).

Para sanar tais problemas, pensa-se que o envolvimento do Estado no problema existente pode ajudar na mitigação do problema, por exemplo, elaborando políticas públicas.

Sugere-se que essas sejam voltadas principalmente à efetivação da igualdade de oportunidades, indução de transformações culturais e retirada da ideia de supremacia ou subordinação de um grupo a outro, de forma que se garanta diversidade e representatividade dos grupos minoritários nos mais diversos ramos (GOMES, 2003). Ou seja, é necessário que o Estado atue em diferentes frentes, voltadas para curto, médio e longo prazos, desde a implementação imediata de projetos para acesso igualitário ao trabalho, como iniciativas que possam desenraizar a cultura de superioridade da “cis-hétero-normatividade” (SOUZA; PEREIRA, 2013).

Nesse sentido, constatou-se que a proibição da discriminação combinada com políticas compensatórias acelera o processo de igualdade e estimula a inserção de grupos socialmente vulneráveis nos espaços sociais.

(...) não é suficiente proibir a exclusão, quando o que se pretende é garantir a igualdade de fato, com a efetiva inclusão social de grupos que sofreram e sofrem um consistente padrão de violência e discriminação. (...) O seu papel consiste em cumprir uma finalidade pública decisiva ao projeto democrático, que é a de assegurar a diversidade e a pluralidade social, constituindo-se, para tanto, em medidas concretas que viabilizem o direito à igualdade, com a crença de que a igualdade deve se molar no respeito à diferença e à diversidade (PIOVESAN, 2004, p. 336-337).

A necessidade de se promover políticas públicas é justificada pela própria existência dos direitos sociais (BUCCI, 1997), ou seja, infere-se que a efetivação desses direitos é um dever do Estado. Diante disso, é indispensável que o Estado assegure o trabalho, mas também o labor em condições dignas (DALLARI, 2004; FREITAS JUNIOR, 2006), visto que a fragilidade de direitos de uma espécie (no caso, direitos sociais) leva à fragilidade de outros (como direitos civis e políticos), que gera vulnerabilidade econômico-social e, com essa, a dificuldade ou impossibilidade de se efetivar todos os anteriores, como num efeito cascata (PIOVESAN; FREITAS JUNIOR, 2011).

A literatura mundial sobre o tema traz uma série de políticas idealizadas teoricamente ou já implementadas sobre o tema, que teriam como objetivo a diminuição da desigualdade e a representatividade dos grupos minoritários sobre o acesso ao trabalho. Pode-se citar, sem pretensão de esgotamento do tema: (i) a criação do projeto Princípios de Yogyakarta, que idealizou um “conjunto de princípios jurídicos internacionais sobre a aplicação da legislação internacional às violações de direitos humanos com base na orientação sexual e identidade de gênero” (PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA, 2007, p. 7 apud RIBEIRO; GUGLIELMONI; VILLANI, 2017); (ii) elaboração de lei sobre não-discriminação trans no trabalho (REED, 2013); (iii) a criação da cartilha Nascidos Livres e Iguais através do Escritório do Alto Comissariado da ONU para os Direitos Humanos (ACNUDH) que aborda tratados sobre a proteção dos direitos humanos de pessoas LGBT (UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS, 2013 apud RIBEIRO; GUGLIELMONI; VILLANI, 2017); (iv) promoção de departamentos de recursos humanos “trans-afirmativo” e treinamentos sobre diversidade (SINGH; MENG; HANSEN, 2014).

Possivelmente, o envolvimento do Estado na implementação das políticas citadas acima, dentre outras medidas que são constantemente idealizadas pela literatura, auxiliaria no rompimento de barreiras de preconceito quanto às minorias sexuais e de gênero no ambiente de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da escassez de trabalhos acadêmicos nacionais dedicados ao estudo das minorias sexuais e de gênero, esse artigo buscou fazer reflexões envolvendo o grupo social e o acesso ao trabalho por seus integrantes.

O direito ao trabalho foi inserido na Constituição de 1934, no século passado, mas as minorias sexuais e de gênero ainda lutam hoje pelo direito básico à vida. Apesar da interpretação do conteúdo constitucional tratar da liberdade, igualdade e sociedade plural, tais preceitos são constantemente violados, especialmente em tempos de globalização, como os atuais, mantendo esse população marginalizada.

Há ciência de que esses indivíduos apenas desejam ser tratados de forma humana e igualitária, com igualdade de oportunidades, sem passar por situações vexatórias ou discriminatórias no acesso ao trabalho. Porém, o mercado é ainda misógino, preconceituoso e culturalmente segmentado em homem-mulher, o que torna o acesso ainda mais restrito para transgêneros.

Dentre as situações narradas pela literatura, lista-se a investigação pelo empregador de características pessoais do empregado sem qualquer conexão com a atividade desenvolvida, a maneira de se vestir, portar, falar no e para o trabalho, a segregação e rejeição para com empregados LGBT, a preocupação dos transgêneros na descoberta dos demais sobre seu o sexo de nascimento diverso e, inclusive, a discriminação por sobrequalificação, que acontece quando um sujeito LGBT qualificado se sujeita a funções ou cargos que exigem menos experiência e formação do que ele possui.

Diante dessas, bem como tantas outras violações existentes, pensa-se que a elaboração de políticas públicas pelo Estado pode contribuir de forma eficaz, especialmente se essa atuação se concentrar na efetivação da igualdade de oportunidades, indução de transformações culturais e retirada da ideia de supremacia ou subordinação de um grupo a outro.

Agindo por todas as três vertentes supracitadas no processo de implantação de políticas públicas, espera-se garantir diversidade e representatividade dos grupos minoritários nos mais diversos ramos de trabalho.

REFERÊNCIAS

Adelman, M; Ajaime, E; Lopes, S. B.; Savrasoff, T. (2003): "Travestis e transexuais e os outros: identidade e experiências de vida". En *Gênero*, Niterói, v. 04, n. 01, p. 65-100.

Araújo, L. A. D. (2000): "A proteção constitucional do transexual". Saraiva, São Paulo.

Bahia, A. G. M. F. (2010): "A não-discriminação como direito fundamental e as redes municipais de proteção a minorias sexuais – LGBT". En *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, v. 47, n. 186, p. 98-99.

Barros, A. M. (2017): "Curso de Direito do Trabalho". 11. ed. LTr, São Paulo.

Barros, A. M. (2009): "Proteção à intimidade do empregado". 2. ed. LTr, São Paulo.

Bauman, Z. (1999): "Globalização: as consequências humanas". Jorge Zahar Editor, Rio de Janeiro.

Beltran, A. P. (2002): "Direito do Trabalho e Direitos Fundamentais". LTr, São Paulo.

Bobbio, N. (2000): "Teoria Geral da Política: a filosofia política e as lições dos clássicos". 1 ed. Elsevier, Rio de Janeiro.

Boucintas Filho, J. C. (2008): "Discriminação por sobrequalificação". 237 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo.

Brasil. (2004): "Brasil Sem Homofobia: Programa de combate à violência e à discriminação contra GLTB e promoção da cidadania homossexual". Brasília: Ministério da Saúde – Conselho Nacional de Combate à Discriminação. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil_sem_homofobia.pdf. Consultado em 20/10/2018 a las 20:14.

Brasil. (1988): "Constituição da República Federativa do Brasil. Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988". *Diário oficial da República Federativa do Brasil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Consultado em 16/08/2018 a las 23:20.

Brasil. (2016): "DECRETO Nº 8.727, DE 28 DE ABRIL DE 2016". Brasília, DF: *Diário Oficial da União*, 2015.

Brasil. (2009): "Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de LGBT". Disponível em: <http://www.arco-iris.org.br/wp-content/uploads/2010/07/planolgbt.pdf>. Consultado em 16/08/2018 a las 9:20.

Bucci, M. P. D. (2013): "Fundamentos para uma Teoria Jurídica das Políticas Públicas". Saraiva, São Paulo.

Bucci, M. P. D. (1997): "Políticas públicas e direito administrativo". En *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, v. 34, n. 133, p. 89-98.

Comparato, F. K. (2017): "A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos". 11. ed. Saraiva, São Paulo.

Cunha, L. R.; Rios, V. C. (2016): "Mercado transgênero e a dignidade da pessoa humana sob perspectiva do capitalismo humanista". En *Revista dos tribunais*, São Paulo, v. 972.

Dallari, D. A. (2004): "Direitos Humanos e Cidadania". 2. ed. Moderna, São Paulo.

Donnelly, J. (2003): "Universal Human Rights: in theory & practice". 2. ed. Cornell University, Nova Iorque.

Dworkin, R. (2012): "A virtude Soberana – a teoria e a prática da igualdade". 2. ed. Martins Fontes, São Paulo.

Freitas Júnior, A. R. (2001): "A difícil harmonia entre multiculturalismo e direitos humanos". En *Revista de Direitos Difusos*, São Paulo, v. 2, n. 9, p. 1117-22.

Freitas Júnior, A. R. (2006): "Direito do trabalho e direitos humanos". BH, São Paulo.

Freitas Júnior, A. R. (1999): "Direito do trabalho na era do desemprego. Instrumentos jurídicos em políticas públicas de fomento à ocupação". LTr, São Paulo.

Freitas Júnior, A. R. (2014): "O trabalho à procura de um direito: crise econômica, conflitos de classe e proteção social na Modernidade". En *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 28, n. 81, p. 69-93.

Galdino, F. (2005): "Introdução à Teoria do Custo dos Direitos: direitos não nascem em árvores". Lumen Iuris, Rio de Janeiro.

Gervasoni, T. A.; Bolesina, I. (2015): "Os Direitos Sociais como elemento de sustentabilidade e fundamentação do Estado Democrático De Direito". En *Revista do Direito Público*, Londrina, v.10, n.2, p.127-144.

Gomes, F. R. (2008): "O Direito Fundamental ao Trabalho: Uma Miragem Discursiva ou uma Norma Efetiva?" En: Sarmento, D., (Coord.) *Direitos Sociais: Fundamentos, Judicialização e Direitos Sociais em Espécie*. Rio de Janeiro, Lumen Juris.

Gomes, J. B. B. (2003): "As ações afirmativas e o processo de implementação da igualdade efetiva". En: *Seminário internacional as minorias e o direito*, Cadernos do Centro de Estudos Judiciários, n. 24, p. 95-132.

Habermas, J. (1997): "Direito e Democracia: entre a facticidade e a validade: vol. I". Tempo Brasileiro, Rio de Janeiro.

International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association. (2018): "Annual report 2017". Disponível em: https://ilga.org/downloads/ILGA_Annual_Report_2017.pdf. Consultado em 16/10/2018 a las 19:56.

Irigaray, H. A. R.; Saraiva, L. A.; CARRIERI, A. P. (2010): "Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente Organizacional". En *RAC Eletrônica*, v. 14, p. 890-906.

Irineu, B. A. (2014): "10 anos do Programa Brasil Sem Homofobia: notas críticas". En *Revista Temporalis*, Brasília, v. 14, n. 28, p. 193-220.

Irving, D. (2015): "Trans Women's Un(der)-employment Experiences in Post-Fordist Society". En *Australian Feminist Studies*, Sydney, v. 30, n. 83, p. 50-64.

Kant, E. (1964): "Fundamentação da Metafísica dos Costumes". Companhia Editora Nacional, São Paulo.

Lima Junior, J. B. (2001): "Os direitos humanos econômicos, sociais e culturais". Renovar, Rio de Janeiro.

Marx, K.; Engels, F. (2000): "Manifesto do partido comunista". Vozes, Petrópolis.

Pillay, N. (2013): "Nascidos Livres e Iguais: Orientação sexual e identidade de gênero no regime internacional de direitos Humanos". UNAIDS, Brasília.

Piovesan, F. (2004): "Discriminação". En: *Fórum Internacional sobre Direitos Humanos e Direitos Sociais*, LTr, São Paulo, p. 332-341.

Piovesan, F.; Freitas Júnior, A. R. (2011): "Direitos humanos na era da globalização: o papel do 3º setor". En: Garcia, M; Piovesan, F. (Coord.) *Teoria geral dos direitos humanos*. Revista dos Tribunais, São Paulo.

Reed, A. (2013): "A Pro-Trans Argument for a Transexclusive Employment Non-Discrimination Act". En *American Business Law Journal*, v. 50, n. 4, p. 835-874.

Renaut, L. O. L.; Rios, M. I. F. R. (2010): "Discriminação: desdém da pessoa humana em branco e preto". En: Renault, L. O. L.; Viana, M. T.; Cantelli, P. O. (Coord.) *Discriminação*. 2. ed. LTr, São Paulo.

Ribeiro, L. P.; Gugliemoni, M. L.; Villani, F. B. (2017): "Progressos do Serviços Social na Atenção às Demandas da População "T": um caminho na lógica dos direitos humanos". En *e-hum*, v. 10, n. 2, p. 38-50.

Ribeiro, L. P.; Resende, C. C. (2017): "Breve ensaio sobre o conceito de vulnerabilidade social: exclusão social, trabalho, democracia e empoderamento". En *Percurso Acadêmico*, Belo Horizonte, v. 7, n. 14.

Sampaio, J. O. (2008): "Redes sociais engendradas: notas sobre o caráter associativo entre os travestis em São Luis, Maranhão". En: *Encontro Internacional Fazendo Gênero*, 8, Anais..., Florianópolis, p. 1-7.

Santos, B. S. (2009): "Democratizar a democracia: os caminhos da democracia participativa". 4. ed. Civilização Brasileira, Rio de Janeiro.

Santos. B. S. (2005): "Globalização: Fatalidade ou Utopia?". 3. ed. Afrontamento, Porto.

Sarlet, I. W. (2018): "A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional". 13. ed. Livraria do Advogado, Porto Alegre.

Sen, A. (2010): "Desenvolvimento como Liberdade". Companhia das Letras, São Paulo.

Silva, J. A. (2012): “Aplicabilidade das normas Constitucionais”. 8. ed. Malheiros, São Paulo.

Singh, A. A.; Meng, S. E.; Hansen, A. W. (2014): “I am my own gender: Resilience strategies of trans youth”. En *Journal of Counseling & Development*, v. 92, n. 2, p. 208-218.

Souza, A. C. B. (2009): “Travesti – prostituição, sexo, gênero e cultura no Brasil”. En *Ciência e Saúde Coletiva*, v. 14, n. 4, p. 1309-1310.

Souza, E. M.; Pereira, S. J. N. (2013): “(Re)produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais”. En *Revista de Administração Mackenzie (RAM)*, v. 14, n. 4, p. 76-105.

Tepedino, G. (2011): “A legitimidade constitucional das famílias formadas por uniões de pessoas do mesmo sexo”. En *Soluções Práticas – Tepedino*, São Paulo, v. 1, p. 19.

United Nations Human Rights. (2013). “Nascidos livres e iguais: orientação sexual e identidade de gênero no regime internacional de direitos humanos”. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_Portuguese.pdf. Consultado em 05/12/2018 a las 8:28.

Yilmaz, V.; Göçmen, İ. (2016): “Denied Citizens of Turkey: Experiences of Discrimination Among LGBT Individuals in Employment, Housing and Health Care”. En *Gender, Work & Organization*, New Jersey, v. 23, n. 5, p. 470-488.