Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação — REASE

OPEN ACCESS

doi.org/10.51891/rease.v12i11.33261

ENTRE A IGUALDADE FORMAL E A INCLUSÃO REAL: DIREITOS DA POPULAÇÃO LGBTQIA+, DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO E POLÍTICAS PÚBLICAS NO BRASIL

BETWEEN FORMAL EQUALITY AND REAL INCLUSION: RIGHTS OF THE LGBTQIA+ POPULATION, DISCRIMINATION IN THE WORKPLACE, AND PUBLIC POLICIES IN BRAZIL

ENTRE LA IGUALDAD FORMAL Y LA INCLUSIÓN REAL: DERECHOS DE LA POBLACIÓN LGBTQIA+, DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y POLÍTICAS PÚBLICAS EN BRASIL

Arthur de Queiroz Batista[1]
Vanuza Pires da Costa[2]

RESUMO: O presente artigo analisa a relação entre igualdade formal e igualdade material na efetivação dos direitos da população LGBTQIA+ no Brasil, com ênfase na discriminação e na inclusão nas relações de trabalho. Parte-se da compreensão de que, embora o ordenamento jurídico brasileiro tenha avançado no reconhecimento e na proteção dos direitos dessa população, a existência de garantias normativas não assegura, por si só, a superação das desigualdades e práticas discriminatórias. Nesse contexto, busca-se compreender em que medida o reconhecimento jurídico da igualdade tem contribuído para a inclusão efetiva da população LGBTQIA+ no ambiente laboral e quais medidas podem favorecer a superação das barreiras existentes. Para tanto, adota-se o método dedutivo, mediante abordagem qualitativa e pesquisa bibliográfica e documental, fundamentada na legislação, em decisões judiciais, na doutrina e em estudos relacionados à temática. O desenvolvimento contempla a evolução do princípio da igualdade, as principais conquistas jurídicas dos direitos LGBTQIA+ no Brasil, os limites da igualdade formal nas relações de trabalho e a necessidade de políticas públicas voltadas à promoção da igualdade material. A análise evidencia que o reconhecimento jurídico constitui condição indispensável, porém insuficiente, para assegurar a inclusão profissional, sendo necessário fortalecer políticas públicas, mecanismos de proteção e iniciativas institucionais capazes de enfrentar a discriminação e ampliar oportunidades. Conclui-se que a efetivação dos direitos dessa população exige a articulação entre proteção normativa, atuação estatal e transformação das práticas sociais, de modo que a igualdade formal se traduza em condições concretas de dignidade, liberdade e participação profissional.

Palavras-chave: Igualdade material. População LGBTQIA+. Discriminação no trabalho. Direitos fundamentais. Políticas públicas.

ABSTRACT: This article analyzes the relationship between formal equality and substantive (material) equality in the realization of the rights of the LGBTQIA+ population in Brazil, with an emphasis on discrimination and inclusion within labor relations. It begins with the understanding that, although the Brazilian legal system has made progress in recognizing and protecting the rights of this population, the existence of normative guarantees does not, in itself, ensure the overcoming of inequalities and discriminatory practices. In this context, the study seeks to understand to what extent the legal recognition of equality has contributed to the effective inclusion of the LGBTQIA+ population in the

[1] Graduando em Direito. Universidade de Gurupi - UnirG.
[2] Mestra em Direito. Docente do curso de Direito da Universidade de Gurupi - UnirG e da Universidade Estadual do Tocantins - UNITINS.

workplace, and what measures might help overcome existing barriers. To this end, a deductive method is employed, utilizing a qualitative approach alongside bibliographic and documentary research—drawing upon legislation, judicial decisions, legal doctrine, and relevant studies. The discussion covers the evolution of the principle of equality, key legal achievements regarding LGBTQIA+ rights in Brazil, the limitations of formal equality within labor relations, and the need for public policies aimed at promoting substantive equality. The analysis demonstrates that legal recognition is an indispensable, yet insufficient, condition for ensuring professional inclusion; it is necessary to strengthen public policies, protection mechanisms, and institutional initiatives capable of addressing discrimination and expanding opportunities. It is concluded that the realization of the rights of this population requires an interplay between normative protection, state action, and the transformation of social practices, ensuring that formal equality translates into concrete conditions of dignity, freedom, and professional participation.

Keywords: Substantive equality. LGBTQIA+ population. Workplace discrimination. Fundamental rights. Public policies.

RESUMEN: El presente artículo analiza la relación entre la igualdad formal y la igualdad material en la efectividad de los derechos de la población LGBTQIA+ en Brasil, con énfasis en la discriminación y la inclusión en las relaciones laborales. Se parte de la premisa de que, si bien el ordenamiento jurídico brasileño ha avanzado en el reconocimiento y la protección de los derechos de este colectivo, la existencia de garantías normativas no asegura, por sí sola, la superación de las desigualdades y las prácticas discriminatorias. En este contexto, se busca comprender en qué medida el reconocimiento jurídico de la igualdad ha contribuido a la inclusión efectiva de la población LGBTQIA+ en el ámbito laboral y qué medidas pueden favorecer la superación de las barreras existentes. Para ello, se adopta el método deductivo, mediante un enfoque cualitativo y una investigación bibliográfica y documental, fundamentada en la legislación, decisiones judiciales, doctrina y estudios relacionados con la temática. El desarrollo aborda la evolución del principio de igualdad, los principales logros jurídicos en materia de derechos LGBTQIA+ en Brasil, los límites de la igualdad formal en las relaciones laborales y la necesidad de políticas públicas orientadas a promover la igualdad material. El análisis pone de manifiesto que el reconocimiento jurídico constituye una condición indispensable, aunque insuficiente, para garantizar la inclusión profesional; por tanto, resulta necesario fortalecer políticas públicas, mecanismos de protección e iniciativas institucionales capaces de combatir la discriminación y ampliar las oportunidades. Se concluye que la efectividad de los derechos de esta población exige una articulación entre la protección normativa, la actuación estatal y la transformación de las prácticas sociales, de modo que la igualdad formal se traduzca en condiciones concretas de dignidad, libertad y participación profesional.

Palabras clave: Igualdad material. Población LGBTQIA+. Discriminación en el trabajo. Derechos fundamentales. Políticas públicas.

1 INTRODUÇÃO

A igualdade representa um dos fundamentos essenciais do Estado Democrático de Direito, constituindo elemento indispensável à proteção da dignidade da pessoa humana e à concretização dos direitos fundamentais. No ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal de 1988 consagra a igualdade como garantia fundamental e estabelece, entre os objetivos da República, a promoção do bem de todos, sem preconceitos ou quaisquer outras formas de discriminação. Entretanto, a existência de garantias normativas, embora indispensável, não

assegura, por si só, a superação das desigualdades historicamente construídas, especialmente aquelas que atingem grupos socialmente marginalizados, como a população LGBTQIA+.

Ao longo das últimas décadas, o reconhecimento jurídico dos direitos dessa população avançou significativamente no Brasil, sobretudo mediante decisões do Supremo Tribunal Federal que ampliaram a proteção à liberdade, à identidade e à igualdade. Apesar desses avanços, a realidade social evidencia a permanência de práticas discriminatórias que comprometem a efetividade dos direitos reconhecidos. Nas relações de trabalho, tais práticas assumem particular relevância, uma vez que o acesso ao emprego, a permanência profissional e as oportunidades de ascensão na carreira ainda podem ser condicionados por preconceitos relacionados à orientação sexual e à identidade de gênero, afastando-se dos critérios de capacidade, qualificação e desempenho.

Essa realidade evidencia a insuficiência de uma compreensão exclusivamente formal da igualdade, impondo a necessidade de sua análise sob a perspectiva material, voltada à identificação e à superação dos obstáculos que impedem determinados indivíduos de usufruírem, em condições efetivas de equidade, os direitos juridicamente assegurados. A discriminação no ambiente laboral, portanto, não se restringe à violação individual de direitos, mas também reproduz estruturas de exclusão, restringe oportunidades de desenvolvimento profissional e compromete a construção de relações de trabalho pautadas na dignidade, no respeito e na não discriminação.

Diante desse cenário, o presente artigo busca responder ao seguinte problema de pesquisa: em que medida o reconhecimento jurídico da igualdade e dos direitos da população LGBTQIA+ no Brasil tem contribuído para sua efetiva inclusão nas relações de trabalho, e quais são os limites das políticas públicas existentes na superação das desigualdades e práticas discriminatórias? A partir dessa questão, estabelece-se como objetivo geral analisar a insuficiência da igualdade formal na efetivação dos direitos dessa população no âmbito laboral, considerando a evolução de suas conquistas jurídicas, as manifestações da discriminação nas relações de trabalho e a necessidade de políticas públicas capazes de promover a igualdade material. Como objetivos específicos, pretende-se examinar a evolução histórica e jurídica da proteção dos direitos LGBTQIA+ no Brasil, identificar os principais obstáculos à inclusão profissional e discutir a atuação estatal e institucional na promoção de ambientes de trabalho mais equitativos.

A relevância da pesquisa reside na necessidade de compreender a inclusão da população LGBTQIA+ como uma exigência de concretização dos direitos fundamentais, e não apenas como uma questão de reconhecimento normativo ou de responsabilidade social. Nesse sentido, a análise da discriminação nas relações de trabalho permite evidenciar os limites da proteção jurídica isoladamente considerada e reforçar a importância de medidas institucionais e políticas públicas orientadas à redução das desigualdades, à ampliação das oportunidades profissionais e à efetivação da dignidade humana.

Para o desenvolvimento da pesquisa, adota-se o método dedutivo, mediante abordagem qualitativa e pesquisa bibliográfica e documental, com utilização de legislação constitucional e infraconstitucional, decisões judiciais, obras doutrinárias e estudos relacionados aos direitos da população LGBTQIA+, à discriminação e à inclusão no mercado de trabalho brasileiro. O artigo estrutura-se em quatro capítulos: o primeiro examina a evolução do princípio da igualdade, da dimensão formal à material; o segundo aborda as principais conquistas jurídicas dos direitos LGBTQIA+ no Brasil; o terceiro analisa os limites da igualdade formal e as manifestações da discriminação nas relações de trabalho; e o quarto discute a necessidade de políticas públicas voltadas à promoção da igualdade material e à inclusão efetiva dessa população.

2 MÉTODOS

A presente pesquisa caracteriza-se como de natureza básica, com abordagem qualitativa e objetivos exploratórios e descritivos, desenvolvida mediante pesquisa bibliográfica e documental. Adota-se o método dedutivo, partindo da análise dos princípios constitucionais da igualdade, da dignidade da pessoa humana e da não discriminação para examinar sua aplicação à proteção dos direitos da população LGBTQIA+ nas relações de trabalho. A pesquisa bibliográfica fundamenta-se na consulta a obras doutrinárias e artigos científicos relacionados à igualdade formal e material, aos direitos fundamentais, à discriminação laboral e às políticas públicas de inclusão. A pesquisa documental compreende a análise da Constituição Federal de 1988, da legislação infraconstitucional pertinente, de decisões judiciais e de documentos institucionais relacionados à proteção dos direitos da população LGBTQIA+ no Brasil. Para compor o referencial teórico e normativo, adotaram-se como critérios a relevância temática e a convergência com os objetivos da investigação, dando preferência a livros doutrinários, periódicos científicos, normas jurídicas e jurisprudências sobre equidade, discriminação e empregabilidade da população LGBTQIA+. Os dados coletados foram submetidos a um exame

qualitativo, voltado a compreender a evolução do ordenamento jurídico, os entraves à efetividade dos direitos e o alcance limitado das políticas públicas atuais.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A investigação teórica e documental possibilitou mapear três pontos cruciais: as conquistas alcançadas na esfera jurídica em prol das pessoas LGBTQIA+; a continuidade de práticas excludentes que dificultam a contratação, a estabilidade e a progressão funcional; e a demanda por políticas públicas e estruturas institucionais que promovam a igualdade substancial. Esses achados comprovam que o amparo legal representa um passo obrigatório na defesa dessa comunidade, porém não basta, de modo isolado, para assegurar sua integração real no mercado de trabalho.

3.1 A ressignificação da igualdade: da igualdade formal à efetivação da igualdade material como exigência da justiça substancial

A igualdade é um conceito filosófico-jurídico, um valor fundamental e um princípio constitucional, a qual tem raízes desde a antiguidade. Platão defendia que os seres são diferentes entre si, havendo uma desigualdade natural que os distinguiam, destarte, cada cidadão deveria assumir suas funções de acordo com suas características (força, inteligência, capacidade de governar, dentre outros), seguindo o curso do que a natureza o designou. Uma vez que as desigualdades abordadas por Platão eram de ordem natural, isso deveria se estender à ordem social, promovendo a harmonia da vida em sociedade (PLATÃO, 2002).

Aristóteles amplia a visão de igualdade ao atribuí-la à justiça, ainda que as concepções de igualdade e justiça da época fossem diferentes das atuais, o pensador se torna um dos pioneiros nos ideais destes valores (MEDEIROS, 2024). Para Silva (2001, p. 212) “a igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, dando a cada um o que é seu”.

Mais tarde, em uma era pós Revolução Francesa, o Iluminismo expande a visão de sociedade justa proposta por Aristóteles, defendendo a igualdade como um direito natural de todo ser humano, tornando-a universal, sendo um valor elementar para a liberdade e a justiça social. A partir das ideias de John Locke e Jean-Jacques Rousseau urge um plano jurídico-positivo, em um movimento revolucionário contra privilégios individuais e estratificações sociais embasadas na vontade divina, subsidiando argumentos que ganharam força

principalmente na segunda metade do século XIX, enveredando-se no pensamento político, jurídico e econômico mundial (SILVA, 2014; CASTRO, 1983).

A igualdade passa a ser concebida à luz de um novo foco, centrado nos direitos humanos e na dignidade individual, onde passa a se rejeitar a ideia de que as características próprias das pessoas possam subsidiar diferentes tratamentos ou privilégios, aceitando a individualidade de cada ser e a coexistência da desigualdade entre os homens em um contexto isonômico. Ao assumir a heterogeneidade de valores, crenças e etnias contidas na esfera social torna-se possível a concretização do princípio jurídico-político da igualdade (MOURA, 2005; MEDEIROS, 2024).

Os ideais de justiça e igualdade que se firmaram no Estado Liberal, fundamentados no iluminismo, estabeleceram a universalidade abstrata, desta forma, a manutenção do estado mínimo acabava por perpetuar as desigualdades entre os cidadãos, evidenciando assim a necessidade de se adotar uma nova postura frente à igualdade formal estabelecida, buscando a garantia de uma igualdade material. O início do século XX marca a mudança de um modelo de atuação do governo, período em que há a transição do Estado Liberal para o Estado Social, formando um novo conceito jurídico para a igualdade, a material. Nesse, o Estado passa a atuar por meio de políticas públicas, no desenvolvimento de direitos sociais e nas atividades privadas de modo a minimizar as injustiças sociais (SOARES, 2012; BONAVIDES, 2009).

Sob essa ótica, o conceito jurídico de igualdade pode ser analisado por duas vertentes: a formal e a material. A primeira tem fundamentos da universalidade abstrata, na aplicação isonômica do direito de modo uniforme a todos como sujeitos de deveres e responsabilidades. Já a material, visa reduzir as desigualdades sociais através da aplicação das normas, observando o conteúdo substantivo das individualidades. Assim, a igualdade formal é inerente ao estabelecido na lei, enquanto a material parte do princípio de que o Estado deve prover condições e oportunidades, através da elaboração de leis e políticas públicas, para diminuir as desigualdades (MORAES, 2016; SILVA, 2007).

O conceito de ambas converge na máxima: tratamento igualitário para o que é igual, e diferente para o que é diferente, de forma proporcional às desigualdades. Assim, o valor jurídico da igualdade assegura às pessoas uma aplicação de direitos pela lei geral e abstrata sem que as discrimine em relação as suas subjetividades, mitigando as desigualdades a fim de promover a real igualdade econômica, social e cultural, o igualitarismo (CANOTILHO; MOREIRA, 2014).

3.2 Evolução histórica das principais conquistas jurídicas dos direitos LGBTQIA+ no brasil

Para compreender a relação entre igualdade formal e material é necessário analisar a trajetória histórica de reconhecimento e consolidação dos direitos da população LGBTQIA+ no Brasil. Nesse contexto, os avanços jurídicos alcançados ao longo das últimas décadas representam etapas importantes na ampliação da proteção de direitos fundamentais e no enfrentamento de práticas discriminatórias historicamente direcionadas a essa população. A análise dessas conquistas não pode ser restringida ao reconhecimento normativo, sendo igualmente necessário examinar seus desdobramentos na realidade social, a fim de compreender em que medida a proteção jurídica tem contribuído para a efetivação da igualdade e para a superação das suas barreiras à inclusão.

A sigla LGBTQIA+ abrange o conjunto de população que inclui lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis (e demais pessoas trans), intersexos, queer, assexuais e outros que se identificam com uma gama maior de orientações e identificações, ou seja, envolve tanto fatores de identidade de gênero quanto a orientação sexual destas pessoas (CRUZ; BARRETO; DAZZANI, 2020). Uma vez que a identidade de gênero traduz a forma com que a pessoa se percebe enquanto suas vivências e perspectivas, assumindo sua maneira de expressar enquanto ser social, indo além do sexo biológico ou da realidade binária pré-estabelecida, este conjunto de populações requerem interpretações mais ampliativas do Poder Judiciário em relação ao promulgado na Constituição Federal de 1988 (CRUZ; BARRETO; DAZZANI, 2020; SILVA et al., 2026).

A Constituição Federal de 1988 representa um ponto de partida para a ótica jurídica em relação aos direitos das minorias, uma vez que garante a todo cidadão brasileiro os pilares constitucionais do Estado democrático de direito: Dignidade da pessoa humana, Segurança jurídica e social e Respeito à diversidade e igualdade. Nesse sentido, o artigo 3º, inciso IV, da Carta Magna reforça esse compromisso em proteger as minorias, ao vedar expressamente qualquer forma de discriminação (BRASIL, 1988).

Entretanto, o texto constitucional não aborda diretamente os direitos relacionados à orientação sexual e à identidade de gênero, urgindo a necessidade de evoluções jurisprudenciais por parte do Poder Judiciário, a fim de assegurar a eficácia na proteção dos direitos da comunidade LGBTQIA+ (XAVIER; TORRES, 2025). Essa atuação fundamenta-se no princípio da igualdade material, sob o qual o Estado e o Poder Judiciário têm o dever imperativo

de neutralizar discriminações históricas, garantindo que as necessidades e direitos de todo cidadão sejam plenamente resguardados, promovendo assim uma sociedade justa e isonômica.

Nesse cenário de evolução jurisprudencial, sobressai o julgamento conjunto da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4.277 e da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 132, momento em que o Supremo Tribunal Federal (STF) assentou sem divergências a união estável entre pessoas do mesmo sexo como entidade familiar, garantindo-lhes direitos e deveres equiparados aos atribuídos às uniões entre pessoas de sexos diferentes. Destarte, passam a ser assegurados aos casais homoafetivos os efeitos jurídicos decorrentes da união estável, como os patrimoniais, sucessórios e previdenciários, e, ainda, o direito à adoção nos parâmetros legais aplicáveis. Este julgamento representou significativo avanço na garantia da dignidade humana, assim como na igualdade e na não discriminação com base na orientação sexual (BRASIL, 2011).

Em consonância com os avanços, no ano de 2018, esta Corte julgou a ADI 4275/DF, ao tratar da autodeterminação de gênero. Representando um largo passo na despatologização, no cenário jurídico, da transexualidade, o Supremo Tribunal Federal passou a garantir a pessoas trans e travestis a modificação formal de nome e gênero no registro civil sem as ressalvas de redesignação sexual ou ainda de laudos médicos que o comprovem ou autorização judicial. Deste modo, firmou a autenticidade da autoafirmação de gênero dentre as pessoas, assegurando-lhes os princípios da dignidade humana e da liberdade individual (BRASIL, 2018).

Outro grande avanço na proteção dos direitos da comunidade LGBTQIA+ ocorreu no ano de 2019, mediante uma decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26. Por meio desse julgamento, ao constatar a inércia do Poder Legislativo em editar uma norma própria, a Suprema Corte declarou a mora inconstitucional e estabeleceu que atos motivados por homofobia ou transfobia, enquanto formas de discriminação por orientação sexual e identidade de gênero, devem ser tipificados conforme a Lei nº 7.716/1989 (Lei do Racismo), vigorando tal entendimento até que o Congresso Nacional supra essa lacuna normativa. Dessa forma, fortaleceu-se a tutela penal da população LGBTQIA+, uma vez que a equiparação da homotransfobia aos delitos previstos na legislação antirracista conferiu a essas condutas o rigor constitucional da imprescritibilidade e da inafiançabilidade (BRASIL, 1989; BRASIL, 2019).

Todavia, esses avanços nas garantias de igualdade formal para a comunidade LGBTQIA+ apresentam sérios entraves à sua aplicabilidade. Em um país diverso como o Brasil,

a heterogeneidade da população engloba uma parcela social que perpetua aspectos discriminatórios e preconceituosos em seus discursos e ações. Infelizmente, indivíduos que utilizam uma retórica heteronormativa e condutas discriminatórias tendem a se destacar na sociedade, concentrando poder tanto no âmbito político quanto no financeiro, seja por herança, seja pelo apoio social gerado pelo pânico moral. Assim, frações específicas das camadas de maior prestígio social, incluindo determinados segmentos da classe política e empresariado, mobilizam discursos de ódio e pautas de cunho moralista como estratégia de atuação. Nesse cenário, estudiosos apontam que, ainda que haja avanços legais na inclusão da população LGBTQIA+, a aplicação dessas decisões e a implementação de políticas públicas enfrentam severas barreiras para sua efetivação, perpetuando desigualdades estruturais (MONTEIRO; BRIGEIRO; BARBOSA, 2019).

3.3 Os limites da igualdade formal na efetivação dos direitos da população LGBTQIA+ nas relações de trabalho

De fato, a igualdade formal foi fundamental para o avanço no fim de ações discriminatórias e abusos históricos. Todavia, ainda que este pilar da Constituição Federal represente uma premissa básica para a instituição do Estado Democrático de Direito, essa garantia não se mostra suficiente para atender às demandas complexas dos grupos mais vulneráveis da sociedade, afinal, o tratamento idêntico perante a lei desconsidera as grandes barreiras da vida em sociedade, como o viés sociocultural regional e os preconceitos firmados estruturalmente, distanciando cidadãos do exercício pleno da cidadania (MEDEIROS, 2024).

No ordenamento jurídico brasileiro, o combate às práticas discriminatórias no âmbito laboral alicerça-se na Constituição Federal de 1988, que consagra a dignidade da pessoa humana, a isonomia e a construção de uma sociedade livre de quaisquer formas de preconceito como pilares fundamentais (BRASIL, 1988). Em esfera infraconstitucional, a Lei nº 9.029/1995 veda expressamente a adoção de critérios discriminatórios tanto no processo de recrutamento quanto na manutenção do vínculo empregatício (BRASIL, 1995). Soma-se a esse arcabouço a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), voltada à erradicação da discriminação no emprego e na ocupação (OIT, 1958). Em conjunto, tais dispositivos impõem o dever de garantir equidade de acesso e de condições de trabalho, abarcando a proteção contra violações motivadas por orientação sexual e identidade de gênero.

Na esfera do mercado de trabalho, as fragilidades da igualdade formal tornam-se ainda mais evidentes, uma vez que as dinâmicas de contratação e ascensão profissional sofrem intensa influência de barreiras corporativas e culturais "invisíveis", haja vista as questões estruturais da sociedade. Destarte, a garantia de um ordenamento jurídico antidiscriminatório não tem sido bastante para assegurar ambientes corporativos seguros, equitativos e inclusivos para as parcelas mais vulneráveis da sociedade, como a comunidade LGBTQIA+ (CARVALHO, 2022).

Siqueira (2024, p. 22) defende:

> A inclusão laboral de pessoas LGBTQIA+ é vital para a sociedade, proporcionando benefícios significativos às organizações da diversidade, que por sua vez, aumenta a lealdade e a produtividade dos funcionários. No entanto, os desafios persistem devido à heteronormatividade arraigada e aos preconceitos que ainda permeiam o ambiente corporativo.

Desta forma, a autora explana pontos fortes na defesa da inclusão da comunidade LGBTQIA+ na esfera corporativista, evidenciando fatores que corroboram tanto a produtividade da empresa quanto a formação de um ambiente seguro e acolhedor para todos os funcionários. Todavia, estes benefícios tendem a ir de encontro a fatores moralistas da sociedade em geral, tanto por parte de quem contrata quanto por quem também é empregado e segue a heteronormatividade dominante. Logo, o desenvolvimento de políticas de inclusão urge como uma possibilidade de garantia de manter uma igualdade substancial para estes grupos que se encontram à margem das normas intrínsecas da sociedade (SIQUEIRA, 2024; GALVÃO, 2022).

Estudiosos defendem que a LGBTfobia no espaço de trabalho pode se dar por intenção ou omissão, de modo evidente ou subentendido. De todo modo, são formas concretas de violência, mesmo as mais silenciosas, gerando naqueles que sofrem sentimentos de aversão, não pertencimento, rejeição de si, minando a autoimagem e por conseguinte a sua produtividade e possibilidades de prosperar (FARINHA, 2017; ALMEIDA; MARTINS, 2013).

A ampliação da tutela dos direitos fundamentais através das evoluções jurisprudenciais do Supremo Tribunal Federal subsidia maior alcance à proteção da comunidade LGBTQIA+, todavia a discriminação por afirmação de gênero ou orientação sexual ainda faz parte da rotina da maior parcela das instituições públicas e privadas no que tange às relações interpessoais e relações com empregadores. Farinha (2017) elucida este fato ao apontar que 46,7% de sua amostra considera seu local de trabalho como preconceituoso ou discriminatório, tendo como principal motivação a homofobia.

No que concerne à heteronormatividade imposta, autores apontam que esse fato representa uma forte barreira para a comunidade LGBTQIA+ desde a contratação. Dentre os

aspectos atribuídos à diferenciação do padrão de comportamento, merecem destaque a forma de agir, a tonalidade vocal e as vestimentas. Uma vez que estes fatores representam para muitos a afirmação de sua identidade de gênero, observa-se uma extensa dificuldade de acesso para uma parcela significativa da comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho, restringindo esses profissionais a cargos ou funções que as "comportem". Acerca dessa inserção laboral, os estudos apontam que, nos recortes estudados, homens gays cujas expressões de gênero destoam da heteronormatividade concentram maiores índices de contratação em áreas delimitadas do comércio, como lojas de maquiagem e vestuário em shoppings, o que demonstra uma canalização ocupacional por parte dos empregadores (ANTRA, 2022; CAPRONI NETO; SARAIVA, 2018; SANTOS; SILVA; CASSANDRE, 2017).

Para pessoas transexuais e travestis, este empecilho pode se tornar ainda maior. A Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) demonstra em seu estudo que a expressão pública de sua identidade de gênero acaba por diminuir ainda mais as possibilidades de atividades laborais para esse público, evidenciando que esta parcela da sociedade se encontra, em grande maioria, em subempregos, empregos informais ou ainda na prostituição, devido a grande falta de oportunidades, afetando principalmente mulheres transgêneros e gays efeminados (ANTRA, 2022).

Paniza e Cassandre (2018) observam uma assimetria interna na comunidade LGBTQIA+, indicando que determinados indivíduos podem possuir vantagens sociais ou privilégios relativos dependendo de seus diferentes recortes sociais e da consequente aproximação à heteronormatividade. Este fato coloca em maior perspectiva a necessidade de políticas que firmem a igualdade material, haja vista que até quesitos básicos, como a forma de agir, podem diferenciar o tratamento de pessoas que estão incluídas no mesmo grupo. Neste tocante, os autores observam que gays e lésbicas que seguem normas de comportamento e vestimenta mais aproximadas da cis-heteronormatividade tendem a dispor de maiores benefícios em relação àqueles que fogem do padrão. Esta discrepância é ainda maior ao se tratar de transexuais e travestis.

Neste cenário, é possível observar que os empregadores relacionam de forma íntima a normatividade de gênero aos quesitos de contratação, extrapolando fatores como competência e experiência na atividade (SANTOS; SILVA; CASSANDRE, 2017). Ademais, para aqueles sobreviventes ao funil de recrutamento, a permanência nas instituições empregadoras e ainda a ascensão profissional podem ser desafiadoras para muitos.

Moura e Nascimento (2020) apontam a heteronormatividade como fator de maior inferência no tempo de permanência nas empresas. Os autores elucidam que empregadores associam as relações estereotipadas à masculinidade padrão como sinônimo de maior firmeza profissional, clareza de comunicação, rendimento e discernimento. O estudo demonstra ainda que muitos desses profissionais que fogem das regras de comportamento são contratados como "temporários" na maioria das vezes, distanciando-os ainda mais de uma efetiva vaga no mercado de trabalho.

Além disso, os funcionários LGBTQIA+ frequentemente enfrentam hostilidades no cotidiano corporativo, expressas em falas que mascaram preconceitos homofóbicos, geralmente em tom de "brincadeiras". Estas, além de perpetuarem estigmas sociais, têm caráter vexatório servindo para diminuir e reprimir no ambiente de trabalho. Em consonância a isso, estudos apontam que pessoas com comportamentos que destoam da heteronormatividade propendem-se a assumir um padrão comportamental que mascare sua real identidade, na expectativa de fugir de falas ou situações de tons jocosos, assumindo uma nova postura diante de colegas ou clientes durante o expediente (CAPRONI NETO; SARAIVA, 2018; SOUZA; BIANCO; SILVA, 2016).

Essa abordagem se configura como uma estratégia deliberada de gerenciamento de identidade, cujo propósito central é a autoproteção contra as estruturas vigentes e a busca por equidade de direitos. Ao moldar comportamentos próprios a fim de romper preconceitos institucionais, o indivíduo espera diminuir tensões nas relações profissionais, afastando-se de si mesmo. Embora o objetivo dessas manobras seja mitigar estigmas, as barreiras corporativas persistem, retroalimentadas pela expectativa estética tradicional que embasa vieses inconscientes e prejulgamentos da estrutura social. Cabe ressaltar que tais mecanismos de defesa não são estáticos ou excludentes, mas sim dinâmicos, em concordância com a situação e as exigências das diversas interações no âmbito do trabalho (ANTUNES et al., 2021).

O estigma social diante do comportamento de pessoas da comunidade LGBTQIA+ é tão internalizado que, pesquisadores afirmam que o sentimento de culpa é bastante comum entre as pessoas deste grupo, assim como a sensação de inferioridade, gerando crenças de insuficiência quanto ao desempenho de suas funções laborais ou ainda de ascensão de carreira, limitando a atuação em suas atividades e precarizando resultados (MOURA; NASCIMENTO, 2020).

O combate à violência discriminatória contra aqueles que transpassam os limites sociais da identidade de gênero pode se tornar ainda mais dificultoso ao observar essas agressões sob a

ótica da violência simbólica, agressões sutis ou ainda invisíveis aos olhos hegemônicos do machismo velado que não utiliza de força física e, principalmente por esse fator, pode se tornar aceita tanto por quem a pratica quanto por quem a sofre. Uma vez que esta discriminação estrutural não deixa marcas físicas, passa a ser vista em tons de efemeridade. Palavras, frases, "brincadeiras" jocosas – entendidas como rotina do ambiente laboral acabam por perpetuar comportamentos de submissão por quem as sofre (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014).

Dentre as transexuais e travestis, este tipo de assédio moral velado pode se tornar ainda mais presente, tendo como exemplo mais comum a sensação de curiosidade despertada no outro em relação a seus corpos e suas vidas antes da transição. Deve-se ressaltar que a LGBTfobia no local de trabalho está fundada na dominação cultural e em preceitos estruturais da sociedade, onde os próprios colegas da organização levam consigo falas e comportamentos advindos do âmbito educacional e familiar que fomentam a violência simbólica e ainda teorias de dominação cultural (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; SOUZA; PEREIRA, 2013).

Neste tocante, podem-se elucidar diversas formas de violência as quais transitam desde formas mais discretas como o silenciamento para evitar maiores atritos até ameaças, agressões físicas e assédios de maior gravidade. A pessoa transexual costuma sofrer mais com a violência por questões enraizadas da cultura social, onde estes têm sua humanidade anulada e passam a ser tratadas como objetos, em um ato de coisificar, destarte, patrões e clientes passam a assumir o direito de agredi-las física ou verbalmente (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014).

Outrossim, vale ressaltar que tais agressões atravessam todo o percurso do trabalhador, manifestando-se no processo seletivo, na admissão, no cotidiano laboral e até mesmo no desligamento destes colaboradores. Neste sentido, faz-se ainda mais necessária a implementação de políticas de inclusão, tendo em vista que muitos dos estudos apontam que as corporações agem como isentas de responsabilidade sobre as atitudes discriminatórias de seus empregados, inclusive os de recursos humanos, dado que, na maioria dos casos, os colaboradores LGBTQIA+ são os primeiros a serem desligados durante períodos de cortes de pessoal (MENEZES; OLIVEIRA; NASCIMENTO, 2018).

Para Menezes, Oliveira e Nascimento (2018) há dois principais fatores que culminam com o desligamento de pessoas LGBTQIA+: a exposição da orientação sexual no ambiente corporativo, gerando desconforto por parte dos demais, e a própria LGBTfobia entre os colaboradores (membros, gestores ou ainda clientes). Entretanto, mesmo que o fator principal para a demissão seja o preconceito e a discriminação destas pessoas, a justificativa alegada

durante o processo de desligamento geralmente é outra. Essa prática configura mais uma forma de violência simbólica, tornando desgastante e quase impossível a constatação de tal desigualdade. Somado a esse cenário, os autores ainda revelam que na maioria das rescisões, os empregadores negam o pagamento das verbas trabalhistas, o que representa uma grave afronta ao princípio constitucional de isonomia e à dignidade da pessoa humana.

Esse quadro de precarização dos direitos mostra-se ainda mais acentuado ao analisar a realidade das pessoas transexuais e travestis. Embora não representem a totalidade da população trans brasileira, os dados levantados por Bonassi et al. (2015, p. 94) evidenciam que, entre os participantes que integram a amostra de seu estudo, há intensa vulnerabilidade laboral e previdenciária:

> (...) e poucas opções de carreira profissional, para além da prostituição, parecem ser possíveis às pessoas trans. Outro dado preocupante ligado ao trabalho é que 77,4% das pessoas afirmam não terem carteira de trabalho e 74,2% não contribuem com o INSS, as duas principais formas de garantia de aposentadoria no sistema previdenciário brasileiro que prevê acesso ao benefício em casos de aposentadoria por tempo de trabalho, por idade, por tempo de contribuição, ou ainda por doença.

Destarte, diante da velada relação entre o fim do vínculo empregatício e o preconceito, é possível implicar que as relações de trabalho para pessoas da comunidade LGBTQIA+ são determinadas por fatores que ultrapassam os limites comuns, como o esforço, empenho e preparo, incluindo neste rol fatores subjetivos como comportamentos, vestimenta, trejeitos dentre outras formas de expressão que não se adequem a heteronormatividade. Estes pontos tornam-se tão valorosos que acabam por desfavorecer inclusive o processo de desligamento e pós-desligamento (CARVALHO, 2022; MENEZES; OLIVEIRA; NASCIMENTO, 2018).

Nesse contexto de exclusão contínua, cabe retomar o estudo de Menezes, Oliveira e Nascimento (2018), no qual os autores discorrem sobre a existência de "listas discriminatórias". De acordo com os pesquisadores, profissionais da comunidade LGBTQIA+ são incluídos nesses registros ao serem demitidos das empresas, o que dificulta ainda mais sua reinserção no mercado com o término da relação laboral. Por meio do compartilhamento de informações falsas ou distorcidas sobre a conduta profissional desses indivíduos entre empregadores, busca-se bloquear futuras contratações. Essa prática fere diretamente os direitos fundamentais das pessoas LGBTQIA+ e atinge, ainda, aqueles que atuam na defesa das garantias laborais, incluindo nesse grupo militantes sindicais e trabalhadores que acionaram a Justiça do Trabalho.

Por fim, cumpre salientar que a LGBTfobia no ambiente corporativo não opera de forma isolada, sendo frequentemente agravada por outros marcadores sociais. Conforme apontam

Irigaray e Freitas (2011), a orientação sexual não deve ser analisada como uma dimensão única, pois fatores como classe social e raça interferem diretamente na intensidade das opressões vivenciadas. No caso de mulheres lésbicas, por exemplo, o cruzamento dessas variáveis pode facilitar ou dificultar a ascensão profissional e o reconhecimento no trabalho. Além disso, os autores destacam que o machismo e a imposição da heteronormatividade atravessam até mesmo os espaços homossexuais, fomentando disputas internas que ampliam a vulnerabilidade dessas pessoas.

3.4 A urgência de políticas públicas para a promoção da igualdade material LGBTQIA+ nas relações de trabalho

O Brasil caracteriza-se por sua ampla extensão territorial e por uma marcada pluralidade sociocultural, refletida na diversidade de identidades de gênero e orientações sexuais presentes em sua população. Contudo, essa mesma vastidão geográfica evidencia profundas assimetrias regionais no que diz respeito ao acolhimento e à garantia de direitos. Enquanto determinados centros urbanos apresentam avanços pontuais no debate sobre diversidade, outras regiões do país ainda registram índices alarmantes de preconceito e marginalização, tornando o acesso e a permanência no mercado de trabalho ainda mais hostis para pessoas LGBTQIA+ (NASCIMENTO, 2025).

Neste tocante, Nascimento (2025, p. 67) evidencia em seus resultados:

> "No entanto, é importante ressaltar que a efetividade dessas políticas foi desigual, com um claro descompasso entre a formulação de diretrizes nacionais e sua implementação local, especialmente nas regiões menos desenvolvidas, como o Norte e Nordeste. Os dados demonstram que, embora as iniciativas tenham alcançado visibilidade nacional, sua aplicação prática, muitas vezes, dependia de fatores locais, como apoio político, vontade administrativa e disponibilidade de recursos."

Diante desse cenário desigual, torna-se imprescindível a formulação e a implementação de políticas públicas voltadas à proteção desse grupo nas relações laborais. A mera previsão da igualdade formal nas leis mostra-se insuficiente para barrar práticas discriminatórias enraizadas na cultura organizacional. Torna-se necessário, portanto, promover a igualdade material, por meio de ações estatais afirmativas que incentivem a empregabilidade, fiscalizem violações trabalhistas e garantam condições dignas de trabalho em todo o território nacional (MEDEIROS, 2024; SIQUEIRA, 2024).

Corroborando essa perspectiva, pesquisas recentes demonstram que as políticas de inclusão geram ganhos mútuos, impulsionando tanto o desenvolvimento institucional quanto a

realidade de vida dos trabalhadores. Levantamentos realizados pela McKinsey & Company (2020, 2023) evidenciam que organizações com quadros de funcionários mais pluralistas alcançam maiores índices de produtividade, desempenho financeiro superior e níveis mais elevados de inovação. Paralelamente, a construção de um espaço laboral pautado no respeito e na valorização individual proporciona um ambiente mais saudável e engrandecedor ao servidor, fator decisivo para o bem-estar coletivo e a permanência na atividade.

Apesar dos benefícios comprovados da diversidade, a plena garantia dos direitos da população LGBTQIA+ ainda enfrenta entraves significativos tanto na esfera pública quanto no setor privado. Embora se observem progressos pontuais o debate sobre inclusão, a marginalização e a violência institucional motivadas pela orientação sexual ou identidade de gênero permanecem presentes no cotidiano laboral. Para superar esse quadro, torna-se urgente o aprimoramento contínuo das medidas protetivas, aliado a mecanismos de fiscalização mais rigorosos que coíbam práticas discriminatórias nas organizações (CARRIJO, 2022).

Nesse sentido, a efetiva inserção profissional desse grupo demanda uma reestruturação profunda nas dinâmicas institucionais. Não basta apenas instituir normas formais ou diretrizes administrativas de diversidade; é indispensável promover uma verdadeira mudança na cultura organizacional. Esse processo exige a desconstrução de preconceitos estruturais e o cultivo de valores que reconheçam a pluralidade humana como um princípio inegociável em todos os ambientes de trabalho (FERREIRA; RIBEIRO; BRITO, 2022).

Portanto, a consolidação de políticas públicas e corporativas de inclusão mostra-se indispensável para a construção de uma sociedade verdadeiramente livre, democrática e justa. Contudo, diante dos desafios estruturais e das resistências ainda existentes no mercado de trabalho brasileiro, evidencia-se que o país ainda se encontra distante da plena concretização dessa igualdade material, exigindo esforços contínuos e coordenados entre o Estado e as instituições para transformar o direito formal em realidade concreta na vida dos trabalhadores LGBTQIA+.

Para que essas ações produzam resultados concretos, é fundamental delimitar propósitos específicos, dividir competências institucionais, garantir financiamento adequado e criar sistemas de fiscalização. Assim, as políticas públicas de empregabilidade devem articular frentes como capacitação para o mercado, conexão entre candidatos e vagas, enfrentamento ao preconceito, vigilância sobre os contratos de trabalho e sensibilização de gestores e empresários.

Mostra-se igualmente essencial submeter essas medidas a avaliações regulares, permitindo corrigir falhas na execução e fortalecer as práticas inclusivas.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo deste artigo permitiu compreender que a efetivação dos direitos da população LGBTQIA+ no Brasil permanece condicionada à superação das limitações da igualdade meramente formal. Embora o ordenamento jurídico brasileiro tenha apresentado avanços significativos no reconhecimento e na proteção desses direitos, especialmente por meio da atuação do Supremo Tribunal Federal, a consolidação de garantias normativas não se mostra suficiente, isoladamente, para eliminar as desigualdades e práticas discriminatórias historicamente presentes na sociedade.

A compreensão da igualdade em sua dimensão material evidenciou que a concretização dos direitos fundamentais exige não apenas o reconhecimento jurídico dos indivíduos, mas também a criação de condições efetivas para o exercício desses direitos em igualdade de oportunidades. Nesse sentido, as conquistas jurídicas da população LGBTQIA+ representam importantes instrumentos de proteção, cuja efetividade depende da transformação das estruturas sociais e institucionais que ainda reproduzem exclusão e desigualdade.

No âmbito das relações de trabalho, verificou-se que a discriminação relacionada à orientação sexual e à identidade de gênero pode comprometer diferentes etapas da trajetória profissional, desde o acesso ao emprego até a permanência e a ascensão na carreira. Essas práticas demonstram que o ambiente laboral ainda constitui um espaço no qual preconceitos e padrões sociais excludentes podem restringir oportunidades, contrariando os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da não discriminação. Dessa forma, a inclusão profissional da população LGBTQIA+ não pode ser reduzida à existência de garantias legais, devendo ser compreendida como uma exigência de efetivação dos direitos fundamentais e de promoção da justiça social.

Diante dessa realidade, evidencia-se a importância de políticas públicas que ultrapassem o reconhecimento normativo e contribuam concretamente para a redução das desigualdades. Medidas de qualificação profissional, ampliação do acesso ao emprego, prevenção de práticas discriminatórias, fiscalização das relações de trabalho e promoção de ambientes institucionais inclusivos constituem instrumentos relevantes para a construção de condições mais equitativas. Sua efetividade, contudo, depende da continuidade das ações, do comprometimento dos agentes

públicos e privados e da articulação entre proteção jurídica, implementação institucional e transformação cultural.

Assim, em resposta ao problema de pesquisa, conclui-se que o reconhecimento jurídico da igualdade e dos direitos da população LGBTQIA+ constitui fundamento indispensável para sua proteção, mas não assegura, por si só, sua inclusão efetiva nas relações de trabalho. A superação das desigualdades identificadas exige o fortalecimento de políticas públicas, a atuação comprometida das instituições e o enfrentamento das práticas sociais que perpetuam a discriminação. A igualdade material, nesse contexto, representa o caminho necessário para aproximar os direitos constitucionalmente reconhecidos das condições concretas de vida e trabalho dessa população.

Por fim, a efetivação dos direitos da população LGBTQIA+ deve ser compreendida como um compromisso permanente com a construção de uma sociedade democrática, plural e verdadeiramente inclusiva. Mais do que assegurar a igualdade perante a lei, é necessário garantir que essa igualdade se manifeste nas oportunidades, nas relações profissionais e no reconhecimento da diversidade humana. Afinal, a igualdade somente alcança sua plena realização quando o reconhecimento jurídico se traduz em condições concretas de dignidade, liberdade e participação social, sem que a orientação sexual ou a identidade de gênero constituam obstáculos ao exercício dos direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Antônia Camargo; MARTINS, Márcio André Conde. Discriminação por orientação sexual e identidade de gênero no mercado de trabalho: uma visão crítica sobre a jurisprudência trabalhista no Brasil. **RIDB – Revista do Instituto do Direito Brasileiro**, v. 2, p. 13253-13271, 2013. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/ridb/2013/12/2013_12_13253_13271.pdf. Acesso em: 04 nov. 2026.

ANTRA. **Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2021**. ANTRA, 2022. Disponível em: https://antrabrasil.files.wordpress.com/2022/01/dossieantra2022-web.pdf. Acesso em: 04 nov. 2026.

ANTUNES, Camila Veloso; VERSIANI, Fernanda; MOTA-SANTOS, Carolina; CARVALHO NETO, Antonio. "Eu tento não me esconder, nunca": estratégias utilizadas por profissionais gays e lésbicas para minimizar estigmas sexuais nos espaços de trabalho. **Sexualidad, Salud y Sociedad**, Rio de Janeiro, n. 37, e21210, 2021. Disponível em: https://www.scielo.br/j/sess/a/8nqvDDPLkSV3H8WhsWKTBWg/?lang=pt. Acesso em: 06 nov. 2026.

BONASSI, Bruna Camillo; AMARAL, Marília dos Santos; TONELI, Maria Juracy Filgueiras; QUEIROZ, Mariana Amaral de. Vulnerabilidades mapeadas, violências localizadas: experiências de pessoas travestis e transexuais no Brasil. **Quaderns de Psicologia**, v. 17, n. 3, p. 83-98, 2015. Disponível em: https://www.raco.cat/index.php/QuadernsPsicologia/article/download/303191/392827. Acesso em: 08 nov. 2026.

BONAVIDES, Paulo. **Do Estado Liberal ao Estado Social**. 9. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 nov. 2026.

BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, DF: Presidência da República, 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm. Acesso em: 02 nov. 2026.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1995/lei-9029-13-abril-1995-348798-normaatualizada-pl.html. Acesso em: 17 nov. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4275/DF. Requerente: Procuradora-Geral da República. Relator: Ministro Marco Aurélio. Redator do acórdão: Ministro Edson Fachin. Brasília, DF, 1º de março de 2018. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, n. 45, 7 mar. 2019. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/bibliotecaConsultaProdutoBibliotecaPastaFachin/anexo/ADI4275.pdf. Acesso em: 02 nov. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4277 e Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 132. Requerentes: Procuradoria-Geral da República e Governador do Estado do Rio de Janeiro. Relator: Ministro Ayres Britto. Brasília, DF, julgamento em 05 de maio de 2011. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/publicacaoBOInternet/anexo/link_download/casos_relevantes/pt/ADI_4277_ADPF_132.pdf. Acesso em: 02 nov. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26/DF. Requerente: Partido Popular Socialista (PPS). Intimado: Congresso Nacional. Relator: Ministro Celso de Mello. Julgamento em: 13 jun. 2019. **Informativo do STF**, n. 943. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/publicacaoBOInternet/anexo/link_download/casos_relevantes/pt/ADO_26.pdf. Acesso em: 02 nov. 2026.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. **Constituição da República Portuguesa: anotada**. 4. ed. rev. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. v. 1.

CAPRONI NETO, Henrique Luiz; SARAIVA, Luiz Alex Silva. Masculinidades, trabalho e reprodução de preconceitos: um estudo com trabalhadores gays, lésbicas e bissexuais. **Revista de Administração IMED**, Passo Fundo, v. 8, n. 1, p. 191-215, ago. 2018. ISSN 2237-7956. Disponível em: https://seer.imed.edu.br/index.php/raimed/article/view/2201. Acesso em: 04 nov. 2026.

CARRIERI, Alexandre de Pádua; SOUZA, Eloisio Moulin de; AGUIAR, Ana Rosa Camillo. Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 1, p. 78-95, 2014. Disponível em: https://rac.anpad.org.br/index.php/rac/article/view/1022. Acesso em: 08 nov. 2026.

CARRIJO, Ana Isa Vilarinho. **A inclusão da comunidade LGBTQIA+ nas empresas privadas: percepções a partir das redes sociais do grupo Algar**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Gestão da Informação) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2022. Disponível em: https://repositorio.ufu.br/entities/publication/67428e0b-8623-403d-a842-3e8774e002f5. Acesso em: 02 nov. 2026.

CARVALHO, Luiz Henrique de. Um estudo bibliográfico sobre as dificuldades vivenciadas por lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e travestis no mercado de trabalho e nas organizações (2011-2021). 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2022. Disponível em: https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/35699. Acesso em: 03 nov. 2026.

CASTRO, Carlos Roberto de Siqueira. **O princípio da isonomia e a igualdade da mulher no direito constitucional**. Rio de Janeiro: Forense, 1983.

CRUZ, Larissa Edith de Magalhães Porto; BARRETO, Mariana Leonesy da Silva; DAZZANI, Maria Virgínia Machado. Do gênero aos papéis sociais: a construção da identidade da pessoa transexual. **Interfaces Científicas – Educação**, Aracaju, v. 8, n. 2, p. 299-314, 2020. DOI: https://doi.org/10.17564/2316-3828.2020v8n2p299-314. Disponível em: https://doi.org/10.17564/2316-3828.2020v8n2p299-314. Acesso em: 01 nov. 2026.

FARINHA, Corina Alves. Um olhar sobre a inclusão da diversidade sexual nas organizações. **Perspectivas em Políticas Públicas**, [S. l.], v. 10, n. 2, p. 211-240, 2017. Disponível em: https://revista.uemg.br/index.php/revistappp/article/view/2876. Acesso em: 04 nov. 2026.

FERREIRA, Fabrício Fonseca; RIBEIRO, Thaís Monielly Sousa; BRITO, Worney Ferreira de. Percepção das pessoas trans acerca do acesso ao mercado de trabalho. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, Salvador, v. 11, e3946, 2022. DOI: https://doi.org/10.17267/2317-3394rpds.2022.e3946. Disponível em: https://www5.bahiana.edu.br/index.php/psicologia/article/view/3946/4585. Acesso em: 09 nov. 2026.

GALVÃO, Luiza Alves Borges. **Diversidade LGBTQIA+ nas organizações: um estudo entre estudantes de Administração**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade de Brasília, Brasília, 2022. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/31653/1/2022_LuizaAlvesBorgesGalvao_tcc.pdf. Acesso em: 17 nov. 2026.

IRIGARAY, Hélio Artur Reis; FREITAS, Maria Ester de. Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 18, n. 59, p. 625-641, out./dez. 2011. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1984-92302011000400004. Acesso em: 09 nov. 2026.

MCKINSEY & COMPANY. **Diversity Matters Even More: The Case for Holistic Impact**. 2023. Disponível em: https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-matters-even-more-the-case-for-holistic-impact. Acesso em: 17 nov. 2026.

MCKINSEY & COMPANY. **Diversity Wins: How Inclusion Matters**. 2020. Disponível em: https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters. Acesso em: 17 nov. 2026.

MEDEIROS, Alexandre Tenório de Brito. **Direito do trabalho e população LGBTQIAPN+**. 2024. Dissertação (Mestrado em Direito e Ciências Jurídicas) – Universidade de Lisboa, Lisboa, 2024. Disponível em: http://hdl.handle.net/10400.5/100965. Acesso em: 29 out. 2026.

MENEZES, Moisés Santos de; OLIVEIRA, Antônio Carlos de; NASCIMENTO, Ana Paula Leite. LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações. In: CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DE ESTUDOS QUEER (CONQUEER), 1., 2018, Salvador. **Anais [...]**. Campina Grande: Realize Eventos, 2018. Disponível em: https://www.editorarealize.com.br/artigo/visualizar/40228. Acesso em: 08 nov. 2026.

MONTEIRO, Simone; BRIGEIRO, Mauro; BARBOSA, Regina Maria. Saúde e direitos da população trans. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 35, n. 4, e00047119, 2019. Disponível em: https://cadernos.ensp.fiocruz.br/static/arquivo/CSP_0471_19_editorial_v35n4_pt.pdf. Acesso em: 02 nov. 2026.

MORAES, Vânila Cardoso André de. **A igualdade – formal e material – nas demandas repetitivas sobre direitos sociais**. Brasília: Conselho da Justiça Federal, Centro de Estudos Judiciários, 2016.

MOURA, Patrícia Uliano Effting Zoch de. **A finalidade do princípio da igualdade: a nivelação social – interpretação dos atos de igualar**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2005.

MOURA, Renan Gomes de; NASCIMENTO, Rejane Prevot. O estigma da feminilidade nas organizações: um estudo a partir da visão de sujeitos gays. **RECADM: Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Curitiba, v. 19, n. 2, p. 203-226, maio/ago. 2020. DOI: https://doi.org/10.21529/RECADM.2020009. Disponível em: https://doi.org/10.21529/RECADM.2020009. Acesso em: 06 nov. 2026.

NASCIMENTO, Tiago Almeida do. **A inserção e implementação de políticas públicas para a população LGBTQIA+ no Brasil (2002-2022): uma avaliação crítica da efetividade governamental e dos indicadores de inclusão**. 2025. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Governo) – Escola de Políticas Públicas e Governo, Fundação Getulio Vargas, Brasília, 2025. Disponível em: https://repositorio.fgv.br/items/2cdeef1a-b0c8-4371-a1dd-1be668146863. Acesso em: 03 nov. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 out. 2026.

PANIZA, Maurício Donavan Rodrigues; CASSANDRE, Márcio Pascoal. Tudo muda para quem? O discurso da Revista Exame sobre diversidade na reportagem de capa "Chefe, eu sou gay". **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, [S. l.], v. 7, n. 2, 2018. Disponível em: https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/view/25340. Acesso em: 05 nov. 2026.

PLATÃO. **A República**. Tradução de Pietro Nassetti. São Paulo: Martin Claret, 2002.

SANTOS, Natacha Secco; SILVA, Luis Fernando Moreira; CASSANDRE, Marcio Pascoal. Quem disse Berenice, que ser gay é ser um bom vendedor de lojas de shopping? **RECAPE – Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n. 3, p. 86-112, 2017. DOI: https://doi.org/10.20503/recape.v7i3.32513. Disponível em: https://doi.org/10.20503/recape.v7i3.32513. Acesso em: 04 nov. 2026.

SILVA, Alexandre Vitorino. **Direitos a prestações positivas e igualdade: a deficiência em perspectiva constitucional**. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, Carlos Sérgio Gurgel. **Os princípios da igualdade e da proporcionalidade e suas relações nos ordenamentos jurídicos brasileiro e português**. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 19. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

SILVA, Maria Jandira Rodrigues da; SILVA, Patrícia Ferreira da; PORTO, Karla Rejane de Andrade; MARQUES, Heitor Romero. Preconceitos e discriminação com a população LGBTQIA+. **Multitemas**, v. 30, n. 77, 2026. DOI: https://doi.org/10.20435/multi.vol30iss77.5095. Disponível em: https://multitemasucdb.emnuvens.com.br/multitemas/article/view/5095. Acesso em: 17 nov. 2026.

SIQUEIRA, Jenifer Karoline. **Desafios e estratégias na inclusão de pessoas LGBTQIA+ no mercado formal de trabalho**. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2024. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/255653. Acesso em: 03 nov. 2026.

SOARES, Lívia Ferreira Maioli. Os Estados liberal e social e as constituições brasileiras no tocante à ordem econômica. **Confluências – Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito**, Niterói, v. 13, n. 2, p. 110-130, 2012. Disponível em: https://periodicos.uff.br/confluencias/article/view/34389. Acesso em: 30 out. 2026.

SOUZA, Eloísio Moulin de; BIANCO, Mônica de Fátima; SILVA, Priscilla de Oliveira Martins da. Análise arqueológica das estratégias utilizadas por homossexuais no trabalho bancário. **Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 3, n. 6, p. 13-65, abr. 2016. DOI: https://doi.org/10.25113/farol.v3i6.2520. Disponível em: https://revistas.face.ufmg.br/farol/pt_BR/article/view/2520. Acesso em: 17 nov. 2026.

SOUZA, Eloisio Moulin de; PEREIRA, Severino Joaquim Nunes. (Re)produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais. **RAM – Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 4, p. 76-105, jul./ago. 2013. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1678-69712013000400004. Acesso em: 08 nov. 2026.

XAVIER, Dharlan Pereira; TORRES, Juliana Castro. O progresso da luta pelos direitos da comunidade LGBTQIA+: conquistas, desafios e perspectivas. **Revista dos Seminários de Iniciação Científica**, [S. l.], v. 7, n. 3, 2025. Disponível em: https://revistas.atenas.edu.br/resic/article/view/680. Acesso em: 12 nov. 2026.