



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Bruna Larissa Feitosa de Carvalho
Marcos Alexandre Costa de Souza Póvoas

Aracaju
2016

BRUNA LARISSA FEITOSA DE CARVALHO

DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo –
apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Tiradentes – UNIT, como
requisito parcial para obtenção de grau de
bacharel em Direito.

Aprovado em __/__/__.

Banca Examinadora

Marcos Alexandre Costa de Souza Póvoas
Universidade Tiradentes

Eduardo Torres Roberti
Universidade Tiradentes

Paulo Raimundo Lima Ralin
Universidade Tiradentes

DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Bruna Larissa Feitosa de Carvalho¹

RESUMO

O presente artigo científico tem por objetivo analisar o preconceito por orientação sexual no meio corporativo, no que tange ao direito fundamental ao trabalho digno que todo indivíduo possui, independentemente de sua orientação sexual. Far-se-ão estudos pertinentes a respeito do que é homofobia, analisando-a ao longo da História. Além disto, frisa-se a afinidade que a heteronormatividade possui com a homofobia, quando se impõe um padrão de comportamento a se seguir. São oportunamente explorados os princípios que asseguram ao trabalhador alvo da discriminação por orientação sexual a ter um ambiente de trabalho sadio, de modo que contribua da melhor forma possível para a produtividade da empresa. Através da observação dos dispositivos legais espalhados por nosso ordenamento jurídico, é possível perceber que, apesar de os que já existem garantirem a efetividade de alguns direitos aos indivíduos LGBTTT, faz-se urgente a aprovação do P.L. 122/2006, onde serão coibidas as práticas homofóbicas, tornando-as crime. Por fim, tal comportamento é analisado no ambiente corporativo, através de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, na perspectiva de mostrar a sociedade a problemática que há quando deixa-se transparecer tal preconceito no labor dos sujeitos que sofrem com este comportamento pejorativo.

Palavras-chave: Discriminação. Homofobia. Orientação sexual. Ambiente de trabalho. Direito fundamental ao trabalho digno.

1 INTRODUÇÃO

Não basta apenas ter competência ou ser qualificado para que alguém seja capaz de conquistar uma vaga no mercado de trabalho. Em certas situações, a discriminação sofrida em virtude da orientação sexual acaba se sobressaindo ao currículo, tornando diminuto o esforço para um lugar para exercer o labor ou o respeito dos outros colegas.

¹Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT – E-mail: bruna_carvalho93@hotmail.com

A homofobia é um dos preconceitos mais presentes na sociedade brasileira. Seja nas rodas de conversa informais, seja na mídia, política, religião ou no meio corporativo, este comportamento pejorativo por parte de muitos acarreta em situações de verdadeira humilhação e rebaixamento para com aqueles que sofrem com os comentários maldosos.

O objetivo deste artigo é trazer à luz da sociedade esta problemática tão grave, que deixa de dar oportunidade a população LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis e transgêneros) – ou LGBTTTT – para adentrar ou permanecer no mercado de trabalho. Afinal, quem perde não é apenas o indivíduo que deixa de produzir, mas a empresa que não contrata o sujeito em razão apenas de sua orientação sexual – o que deixa claro a influência da discriminação por parte da sociedade enfrentada diuturnamente pela minoria, pois foi criado um senso comum de que o fato de o indivíduo não se encaixar no comportamento heterossexual, ele possui atitudes anormais e inadequadas. Este comportamento, aqui analisado, chama-se heteronormatividade, que é de onde a discriminação por orientação sexual nasce.

Assim sendo, a princípio serão tecidos comentários sobre o que é de fato homofobia, seu conceito, seu contexto histórico, passando brevemente por estudos realizados no Brasil e no mundo a respeito da homossexualidade. Além disso, analisar-se-á a heteronormatividade, o que é esse fenômeno que foi sendo sutilmente enraizando em nossa sociedade, que, apesar das constantes evoluções sociais e jurídicas, continua a idealizar a “família tradicional”.

Em seguida, passa-se ao estudo dos princípios constitucionais balizadores da proteção ao direito fundamental ao trabalho digno, quais sejam o da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III) e isonomia (art. 5º, inciso I). Ressalta-se também o princípio da não-discriminação, oriundo do princípio da igualdade, validando-se, deste modo, a responsabilidade do empregador em proporcionar aos seus colaboradores um ambiente sadio que garanta tal direito.

No que tange aos dispositivos legais presentes em nosso ordenamento jurídico que seguem a ideia da efetividade de direitos à minoria LGBTTTT, os estudos mostram que a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo nosso país, é clara quando define o que é discriminação, sendo dever do empregador utilizar todos os mecanismos de maneira que qualquer atitude pejorativa aconteça no labor

de seus empregados, inclusive a homofobia. Em conjunto a mesma, há a análise de outros dispositivos legais que auxiliam no sentido de coibir ocorrência da prática discriminatória.

Por fim, é verificada de fato o preconceito por orientação sexual no meio corporativo: como ocorre, quais as dificuldades que este grupo enfrenta junto aos colegas de trabalho e superiores hierárquicos, de modo que eles sejam respeitados pelo trabalho que exercem, independentemente de sua orientação sexual. É constatado que, por vezes, tal revelação não ocorre por medo de retaliações e piadas hostilizantes, fazendo com que o indivíduo somatize tudo aquilo e desenvolva patologias físicas e emocionais por conta disso.

Para a realização deste artigo científico, foi utilizada a pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, no intento de demonstrar que a atual realidade da discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho, como tal comportamento pejorativo influencia na produtividade tanto das empresas como na vida da minoria LGBTTT, auxiliando na efetividade do combate a este preconceito, através de medidas que empoderem esta população, como a aprovação do P.L. 122/2006, aqui também analisado.

2 HOMOFOBIA

Como é de conhecimento geral, homofobia significa o comportamento agressivo de alguém em relação a um indivíduo que se declare homossexual, sendo uma das formas de discriminação por orientação sexual.

Esta discriminação está enraizada em nossa sociedade em seus mais diversos setores, como mídia, política, educação, cultura e trabalho, objeto deste estudo. Pode-se afirmar que é, infelizmente, uma das formas de preconceito mais toleradas, pois não são raros episódios de violência moral e sexual vivenciados por este grupo. Afinal, estereótipos são criados, o que corrobora em um ocultamento da sexualidade por parte dos indivíduos, para que não sejam atingidos pela fúria dos homofóbicos (CAPRONI NETO; FONSECA, 2014; IRIGARAY; FREITAS, 2013). Ensina-nos Borrillo (2010):

[...] O termo “homofobia” designa, assim, dois aspectos da mesma realidade: a dimensão pessoal, de natureza afetiva, que se manifesta pela rejeição dos homossexuais; e a dimensão cultural, de natureza cognitiva, em que o objeto da rejeição não é o homossexual enquanto

indivíduo, mas a homossexualidade como fenômeno psicológico e social [...]
[...]

[...] Esse sistema e a homofobia – compreendida como a consequência psicológica de uma representação social que, pelo fato de outorgar o monopólio da normalidade à heterossexualidade, fomenta o desdém em relação àquelas e àqueles que se afastam do modelo de referência – constituem as duas faces da mesma intolerância e, por conseguinte, merecem ser denunciados como o mesmo vigor utilizado contra o racismo ou o antissemitismo (BORRILLO, 2010, p. 22-23).

Não é difícil de se enxergar comportamentos homofóbicos no nosso cotidiano. Ouvimos de políticos e religiosos, por exemplo, que os LGBTTT são aberrações, os comparando com animais, apontando ainda que eles sofrem distúrbios de personalidade e doenças. Assim, fica clara a necessidade de se abordar esta problemática, analisando primeiramente, de forma sucinta, como esta discriminação surgiu.

2.1 Breve contexto histórico

Para melhor compreensão da discriminação homofóbica, é necessário que recorramos à História para tentar entender de onde a repulsa a esse grupo de pessoas surgiu. Afinal, diferentemente de outros tipos de preconceito, como o racismo e o sexismo, onde há uma presença de características físicas, a homofobia não as possui, sendo de foro íntimo e não sendo possível sua caracterização de forma visual: a homossexualidade, para que seja objeto de perseguição, é necessário que ela seja assumida, ou ao menos indicada por terceiros próximos ao indivíduo para que a homofobia seja presente.

É praticamente impossível saber quando se manifestou a atração entre duas pessoas do mesmo sexo pela primeira vez. O que se sabe é que, há aproximadamente dois milênios, o homoerotismo passou por uma sucessão de mudanças no que se refere a sua aceitação por parte da sociedade: era considerado algo cultural na Antiguidade Clássica Greco-Romana; uma aversão por parte da judaico-cristã; tornou-se uma questão de moralidade e segurança pública, o que levava a sanções penais por parte do Estado; foi considerado patologia, e, a partir do século XX, virou pauta de uma luta por reconhecimento, voltada para a desconstrução das visões preconceituosas socialmente formuladas sobre a temática (BORRILLO, 2010).

Por isso, fica inviável falar em homofobia sem citar sua origem e de seu histórico ao longo dos séculos. Borrillo (2010) descreve com perfeição tal surgimento:

Desenvolvida no final do século XIX, sua problematização teria provocado maior surpresa aos espíritos gregos ou romanos, para quem o próprio termo “homossexualidade” estava desprovido de qualquer significação. A sexualidade que caracterizava o universo antigo outorgava, na vida social, toda a legitimidade às relações entre homens e mulheres. Os elementos precursores de uma hostilidade contra lésbicas e gays emanam da tradição judaico-cristã. Para o pensamento pagão, a sexualidade entre pessoas do mesmo sexo era considerada um elemento constitutivo, até mesmo indispensável, da vida do indivíduo (sobretudo, masculino). Por sua vez, o cristianismo, ao acentuar a hostilidade da Lei judaica, começou por situar os atos homossexuais – e, em seguida, as pessoas que os cometem – não só fora da Salvação, mas também e, sobretudo, à margem da Natureza (BORILLO, 2010, p. 43).

De fato, religiões monoteístas, não apenas a católica, mas predominantemente as cristãs, costumam olhar os homossexuais com repulsa, julgando seu comportamento e imputando-os como pecadores.

Cecarelli (2008) afirma ainda que a homossexualidade, antes denominada “homossexualismo” foi considerado patologia por muitos anos, sendo tal comportamento apenas considerado assim nos anos 1970:

O termo “homossexualismo” foi proposto em 1869 pelo médico húngaro Benkert, a fim de transferir do domínio jurídico para o médico essa manifestação da sexualidade. Antes do século XVIII, a palavra “homossexual” era utilizada nas certidões de nascimento de gêmeos. Quando do mesmo sexo, eram registrados como “homossexuais”. A “homossexualidade”, como doença, só foi excluída do CID10 – Classificação Internacional de Doenças – em 1973, após acalorados debates. Há quem argumente, entretanto, que tal decisão foi puramente política. Devido ao radical *ismo* presente em homossexualismo que remete à doença, optou-se pelo uso da palavra homossexualidade.

Desde o século XIX que a homossexualidade é estudada no Brasil, sendo esta tópico do tema sexualidade. Médicos higienistas, em suas pesquisas, na tentativa de exterminar males que a homossexualidade supostamente possuía, desenvolveram teses. Porém, apenas no final do século XX que é possível encontrar estudos que trazem não mais a homossexualidade de forma pejorativa e degradante, e sim se preocupando em mostrar as dificuldades que os homossexuais passam e o que fazem para contornar tal situação opressora que a sociedade o coloca (DINIZ; CARRIERI; GANDRA, BICALHO, 2013).

Assim, aos poucos, tornou-se papel dos estudiosos desmistificar a homossexualidade diante de uma sociedade predominantemente machista e

opressora. Mesmo com diversos acontecimentos históricos ao redor do mundo que trouxeram aos homossexuais maior visibilidade, pessoas continuavam (e continuam, até hoje) a excluir este grupo de atividades, conversas e, sobretudo, direitos.

A ideia descabida de que a homossexualidade é algo ruim, entretanto, foi sendo desconstruída ao longo das últimas décadas do século XX e início do século XXI, principalmente com o aparecimento e fortalecimento dos movimentos sociais que surgiram e levantaram a bandeira em defesa dos direitos LGBTTT. Assim, a sociedade passa a reconhecer a identidade homossexual e, junto a isso, se pergunta se os padrões impostos como normais pelo patriarcado não devem ser revistos, passando, assim, aceitar o relacionamento homoafetivo (SANTOS, 2016).

Gradativamente, os homossexuais, bissexuais, transexuais e travestis estão lutando pelo seu espaço. Após terem sofrido perseguições de vários seguimentos da sociedade e em várias épocas da História – seja no século XX, quando na Alemanha nazista Hitler pretendia fazer uma “higienização humana”, segregando negros, judeus, homossexuais, dentre outros; seja quando, com a Revolução sexual e a ascensão de movimentos como o feminista e o LGBTTT deram visibilidade à causa gay, pedindo igualdade de direitos a todos – eles procuram protagonismo na sociedade, não calando-se mais diante de situações preconceituosas.

Hoje, apesar de ainda ocorrerem episódios de homofobia, as pessoas passaram a reconhecer a homossexualidade como uma nova categoria social. Não se tem dúvidas de quem é “gay”, “lésbica”, “travesti” ou “transexual”: a “homossexualidade” saiu do desconhecimento, da obscuridade, introduzindo de uma vez por todas este termo quando se quer referir a um relacionamento entre duas pessoas do mesmo sexo, a partir do século XX (COSTA; PIRES, 2015).

Enfim, a homofobia, independente da época, sempre se realizou na vontade de punir aquele que não se encaixa no padrão imposto pela sociedade: gostar da pessoa do sexo oposto. Assim, desde atitudes de repulsa à atos violentos, a homofobia vira uma verdadeira problemática social. A origem desses comportamentos se revela em uma palavra: hetenormatividade (BORRILLO, 2010; CAPRONI NETO; FONSECA, 2014).

2.2 Heteronormatividade

No cenário ideal, construído através de princípios religiosos e patriarcais, um sujeito só deve unir-se a outro de sexo oposto. Aquele indivíduo que não se encaixe

nesse padrão, portanto, é “diferente”, “anormal”, não sendo, portanto, sujeito de direitos iguais àqueles que seguem esse modelo.

Desse modo, é possível compreender que a heteronormatividade é oriunda de um processo social que foi sendo construído gradativamente, no sentido de qualificar e, de certa forma, hierarquizar uma sexualidade, inclusive quando se fala em sistemas de saúde, jurídico e midiático (CAPRONI NETO; FONSECA, 2014)

Assim, classifica-se como heteronormatividade como a ideia de que a heterossexualidade é superior às demais, conseqüentemente provocando exclusão, esta proposital ou não, dos indivíduos que não sejam heterossexuais de qualquer política pública ou organizacional, eventos, atividades sociais. Enfim, a heteronormatividade é a negação de todo e qualquer direito que, na visão daqueles que assim se comportam, não são garantidos àqueles que não sejam alinhados à heterossexualidade (IRIGARAY; FREITAS, 2011).

Mesmo com toda evolução no pensamento da coletividade e por mais que hoje a população LGBTTTT seja mais aceita pela sociedade, são marcantes em quaisquer ambientes a presença da heteronormatividade: seja nos ambientes formais ou informais, haverá sempre piadas pejorativas, desrespeito e segregação, por mais sutis que sejam, de maneira a excluir e a julgar os indivíduos que, na visão heteronormativa, não são “normais” e não se encaixam nos padrões.

Os atos homofóbicos, então, são verdadeiras barreiras para os homossexuais no que se refere a ascensão no mercado de trabalho. Nesse contexto, é fundamental entender o que significa homofobia e heteronormatividade, pois o preconceito sofrido por indivíduos homossexuais, bissexuais, transexuais e transgêneros interfere diretamente na dignidade dos mesmos, resultando em um desconforto e estresse no ambiente corporativo, ocorrendo episódios de assédio moral (IRIGARAY; FREITAS 2011).

A heteronormatividade, portanto, revela-se como carro-chefe de práticas homofóbicas nos mais diversos meios sociais. Porém, no ambiente corporativo, este comportamento revela-se não só preconceituoso, como também, por vezes, o indivíduo que sofre com os ataques não tem a oportunidade de ascender na empresa. Ou pior: o sujeito não revela sua orientação sexual por medo de como os colegas irão lidar com tal situação, não podendo ser ele mesmo. Diante desta situação, é

necessário recorrermos aos princípios adotados pelo ordenamento jurídico brasileiro que visam à proteção dos direitos dos LGBTTTT para que tal hostilização não ocorra.

Assim, no espectro jurídico, não é o labor propriamente dito a ser tutelado, e sim o trabalho digno, gratificante ao indivíduo e em condições de exercê-lo. Desse modo, pode se falar em direito fundamental ao trabalho digno, este de caráter protetivo e inclusivo (SANTOS, 2016).

3 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS PROTETORES DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO

Ao se realizar uma interpretação do texto constitucional, percebe-se que há em uma série de artigos em que o legislador constituinte objetivou proteger o empregado de todo e qualquer tipo de preconceito.

A Constituição de 1988 traz em seu bojo várias normas que visam a proteção contra a discriminação e promoção da igualdade. Já no preâmbulo, anuncia que visa estabelecer um Estado democrático de direito, assegurando a todos a igualdade, desenvolver uma sociedade fraterna e sem preconceitos, sendo a dignidade da pessoa humana um de seus princípios básicos, este presente no art. 1º, inciso III da Carta Magna (COSTA, 2007).

A dignidade da pessoa humana, sem dúvidas, é um dos princípios mais significativos no que se refere ao direito fundamental ao trabalho digno. Delgado (2015) elucida em sua obra brilhantemente este pensamento:

Onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com o respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva.

Se existe um *direito fundamental*, deve existir um *dever fundamental de proteção*. Quando o Direito se utiliza da regulamentação jurídica, significa, antes de tudo, que ele servirá como suporte de valor para proteger o homem e seus direitos.

Por isso, a declaração e a efetivação dos direitos fundamentais devem ser compreendidas como ponto de chegada do momento ético de um Estado Democrático de Direito.

[...]

Se o trabalho é um direito fundamental, deve pautar-se na dignidade da pessoa humana. Por isso, quando a Constituição Federal de 1988 se refere ao direito ao trabalho, *implicitamente* já está compreendido que o trabalho valorizado pelo Texto Constitucional é o trabalho digno (DELGADO, 2015, p. 182-183) (grifo original).

Assim, diante de tal explicação, é possível concluir que quando se fala em discriminação por orientação sexual no ambiente corporativo há uma grave lesão ao princípio da dignidade da pessoa humana, pois quando o sujeito é alvo de ataques

homofóbicos é violada sua individualidade, assim deixando de ser respeitado e reconhecido pelos demais dentro do local de trabalho.

É possível observar também a presença do princípio da isonomia, trazido no art. 5º, inciso I da Lei Maior. Este nos ensina que todos as pessoas (homens e mulheres) são iguais diante da Lei, assegurando a inviolabilidade dos direitos à vida, igualdade, liberdade, propriedade e segurança. Assim sendo, independente de orientação sexual, a todos é assegurada a igualdade de direitos.

É louvável neste momento destacar as palavras de Bruginiski (2015), que explica tal princípio dentro do viés trabalhista:

No aspecto trabalhista, o mandamento constitucional de tratamento igualitário para situações iguais ganha ênfase especial, pois partindo da inequívoca desigualdade estrutural na relação entre empregado e empregador e respeitando a necessidade de se ter meios de compensação dessa desigualdade, o desafio de se dar efetividade aos direitos fundamentais, dentre eles, o preceito isonômico constitucional é ainda maior.

Desta forma, deduz-se que uma das maneiras de o empregador compensar o empregado diante de uma relação desproporcional que é a de patrão-trabalhador é garantindo a efetividade de seus direitos fundamentais, dentre eles o trabalho digno. Assim, proporcionará ao seu colaborador uma maior produtividade no cargo, pois a partir do momento em que se exerce o labor em um ambiente de trabalho saudável, as chances de se ter um empregado produtivo são muito maiores.

Não se pode deixar de mencionar o princípio da não-discriminação, que é oriundo do princípio da igualdade. Este princípio consubstancia que, ao passo que a igualdade indica meios de incluir os indivíduos, a discriminação acarreta em sérias exclusões devido à intolerância a diversidade (OLTRAMARI; OLTRAMARI, 2011).

Vale a transcrição do pensamento dos autores a respeito deste princípio:

No nosso estudo, quando falamos em "orientação sexual" queremos analisar com mais profundidade a questão das discriminações em face da homossexualidade. Pois, atualmente, a conduta homossexual é encarada pela nossa sociedade com caráter preconceituoso, assim, é um elemento importantíssimo para a constatação clara da ocorrência de atos discriminatórios. Vimos, suscintamente, que a posição feminina conquistada através dos tempos, no que se refere a liberdade sexual, foi muito grande, mas, relativamente aos homossexuais a sociedade tem muito a evoluir.

[...]

É essencial que se reconheça a liberdade das pessoas de ambos os sexos escolherem os seus parceiros sem nenhum preconceito e com a devida proteção jurídica do Estado, reconhecendo os reflexos e implicações de seus relacionamentos. Ao mencionar a expressão

"distinções de qualquer natureza e qualquer forma de discriminação", automaticamente, também estão abrangidas as hipóteses dos homossexuais, que tem servido de base para infundáveis e desarrazoadas desequiparações.

Neste sentido, após análise minuciosa dos princípios protetores da hostilização para com os indivíduos LGBTTT no ambiente corporativo, é de fundamental importância a análise dos aspectos legais existentes no ordenamento jurídico que preservem este grupo dos episódios de homofobia no meio laboral.

4 ASPECTOS LEGAIS DA DISCRIMINAÇÃO HOMOFÓBICA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Ao falar sobre discriminação no exercício do trabalho, é de fundamental importância remetermos nossa atenção ao que diz a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que em seu artigo 1º elucida o termo como:

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

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

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

A Convenção acima mencionada foi ratificada pelo Brasil em 1965, adquirindo, dessa forma, status legal em nosso ordenamento jurídico. Portanto, o Estado brasileiro impõe que os empregadores têm o dever de zelar e a obrigação de não praticar qualquer tipo de discriminação para com seus empregados ou futuros colaboradores, para que os mesmos não sofram, seja ao contratar, formar, promover ou manter o emprego de qualquer pessoa (COSTA, 2007)

Dentro do nosso ordenamento jurídico, sobretudo em nossa Constituição Federal, além dos aspectos principiológicos anteriormente citados, podemos encontrar em alguns dos seus dispositivos lições que, ao realizarmos uma analogia, concluímos que os mesmos protegem os trabalhadores da homofobia.

No art. 5º, X da Lei Maior, encontramos que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito de indenização pelo dano moral ou material decorrente de sua violação”. Assim, através de uma simples leitura, é possível concluir que o referido dispositivo que qualquer indivíduo merece o

devido respeito, não admitindo que tenha a sua intimidade, vida privada, honra ou imagem violada, não importando religião, raça ou orientação sexual (SANTOS, 2016).

No aspecto do dano moral, pode-se falar na incidência dos arts. 186, 187 e 927 do diploma civilista, pois eles dão maior proteção ao indivíduo vítima da violência moral. Consequentemente, ao se falar de homofobia no ambiente laboral, quando sofrem ataques a sua honra, os indivíduos LGBTTT, através destes diplomas legais, podem pleitear perante a Justiça do Trabalho por danos morais, o que não é raro de acontecer. Seguem abaixo jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) e do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul) (BRUGINSKI, 2015).

HOMOFOBIA. DISCRIMINAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Para efeito de cumprimento das cláusulas do contrato de trabalho é absolutamente irrelevante a orientação sexual adotada pelo empregado, vez que se trata de questão estritamente relacionada à sua intimidade. In casu, restou provada a insólita conduta patronal, com a prática reiterada de ofensas de cunho homofóbico por parte de superior hierárquico, que atingiram o patrimônio moral da obreira, resultando a obrigação legal de reparar. O epíteto de "sapatona" utilizado à míude por preposta da demandada, é expressão chula de cunho moral e depreciativo que, nas circunstâncias, **constitui grave atentado à dignidade da trabalhadora, pelo alto grau de ofensividade e execração moral, agravada por ser proferida diante do corpo funcional. Independentemente da opção sexual da autora, que só a ela diz respeito posto que adstrita à esfera da sua liberdade, privacidade ou intimidade, a prática revela retrógrada e repugnante forma de discriminação, qual seja, o preconceito quanto à orientação sexual do ser humano. A histeria homofóbica e a hipocrisia explicam o incipiente estágio de conquistas na esfera legislativa e a demora na efetivação de um dos fundamentos da República Federativa do Brasil: A dignidade do ser humano, independentemente da forma como cada um expresse a sua sexualidade.** O Judiciário tem se posicionado de forma vanguardista contra o conservadorismo e a ortodoxia, ao assegurar igualdade substantiva ao segmento perseguido e hostilizado que assume orientação sexual diversa do "padrão modelar", garantindo o direito à convivência, à formação da família e à união civil homoafetiva, cumprindo a promessa constitucional de igualdade e de organização da sociedade com vistas à felicidade. Nesse sentido, o julgamento proferido pelo E. STF, na ADIN 4277 e ADPF nº 132. **No caso, caracterizou-se o atentado à dignidade da trabalhadora, que se viu humilhada com ofensas e atingida em sua intimidade e vida privada (art. 5º, X, CF), malferindo o empregador, por meio do seu preposto, os princípios da igualdade (art. 5º, caput, CF) e da dignidade humana (art. 1º, III, CF), práticas estas intoleráveis numa sociedade que se alça a um novo patamar civilizatório.** Recurso patronal ao qual se nega provimento no particular. (TRT 2ª Região, RO 0001061-20.2013.5.02.0078, Ac. 2014/0646552, 4ª T.,

Rel. Des. Federal Ricardo Artur Costa e Trigueiros, p. 15/08/2014) (grifo nosso).

ASSÉDIO SEXUAL. CONDUTA COM CONOTAÇÃO RACISTA E HOMOFÓBICA. CONVENÇÃO 111 DA OIT. DANO MORAL IN RE IPSA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. 1. O comportamento inadequado por parte do superior hierárquico, confirmado pela prova oral produzida nos autos, com violação da honra e imagem da trabalhadora, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, mediante conduta imprópria de convite para práticas sexuais, com contornos homofóbicos e racistas, configura assédio sexual, cuja responsabilização prescinde da prova de efetivo dano suportado pela vítima, bastando que se prove tão somente a prática do ilícito do qual ele emergiu (dano in re ipsa). 2. Nos termos da Convenção 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão é prática discriminatória a ser abolida no mercado de trabalho. (TRT-4 - RO: 00000559220125040001 RS 0000055-92.2012.5.04.0001, Relator: MARCELO JOSÉ FERLIN D AMBROSO, Data de Julgamento: 14/05/2014, 1ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.) (grifo nosso).

É de suma importância ressaltarmos a lei 9.029/95, que trata especificamente de situações discriminatórias no ambiente corporativo. No *caput* do art. 1º da referida Lei, encontramos que é vedado qualquer tipo de comportamento preconceituoso por parte do empregador, seja antes, durante ou após o contrato de trabalho, seja por motivo de sexo, origem, raça, cor estado civil, situação familiar ou idade. É importante ressaltar que, apesar de não haver no dispositivo a expressão “orientação sexual” a palavra “qualquer” indica que o legislador não abarca apenas as situações ali elencadas, dando margem a aplicação desta imposição a todo e qualquer ato discriminatório, inclusive nos casos de homofobia. (BRUGINSKI, 2015).

Para combater uma dessas situações homofóbicas, foi editada uma importante súmula pelo Tribunal Superior do Trabalho, qual seja, a Súmula 443. Esta descreve que o empregador ao dispensar o empregado portador do vírus HIV ou qualquer outra doença grave, esta dispensa terá caráter discriminatório. No caso dos indivíduos LGBTTT, um dos estigmas criados para este grupo é o de que estes são mais propensos a possuir o vírus da AIDS – o que não é verdade, pois qualquer pessoa, independente de orientação sexual, está sujeita a contrair a patologia.

Assim sendo, após uma análise dos dispositivos legais existentes para proteger o indivíduo alvo da homofobia, é necessário que se mostre como isso acontece no meio corporativo.

5 INTOLERÂNCIA POR ORIENTAÇÃO SEXUAL NO MEIO CORPORATIVO

O trabalho sempre foi, para qualquer indivíduo, um modo de ascensão social. Por vezes, alguém que não via perspectiva nenhuma de melhorar sua qualidade de vida, quando ganha uma oportunidade através de um emprego, faz com que cresça e alcance objetivos por vezes até nunca almejados. O meio corporativo também é, sem dúvida, um dos ambientes onde os indivíduos mais socializam, conhecem pessoas e acabam inclusive estreitando laços de amizade, levando para fora do trabalho a parceria construída dentro dele.

Dentro desta perspectiva, Siqueira, Carrieri, Lima e Andrade (2008) aduzem:

Assim, quando falamos de homofobia, os homossexuais, com certeza, são os que mais sofrem, pois apesar dos avanços sociais e direitos conquistados por esse grupo, ainda há muita gente que não os aceita. No que tange ao sofrimento do indivíduo nas organizações, pode-se dizer que as suas diversas faces acarretam adoecimento físico e psíquico, restando ao indivíduo desenvolver estratégias de enfrentamento frente a estas situações. E uma das formas de sofrimento vivenciada cotidianamente nas organizações, públicas ou privadas, é decorrente da discriminação do diferente, da recusa do outro, da falta de gosto da alteridade e da diversidade. E um dos grupos mais discriminados nas organizações é o homossexual.

O machismo no meio organizacional é presente. Ou seja, em um ambiente de domínio masculino, pode-se concluir que tal presença um reflexo de uma sociedade patriarcal e que se revela cada vez mais retrógrada, pregando a “família tradicional” composta por pai, mãe e filhos, menosprezando a população LGBTTT. Assim, os indivíduos que não se dizem heterossexuais são alvos de uma discriminação específica, baseada padrões estabelecidos pela sociedade de maneira errônea, tendo como referencial em padrões culturais e educacionais retrógrados da sociedade. As pessoas, assim, acreditam que tais pessoas se encaixam em certos estereótipos, como que os homossexuais do sexo masculino são em sua maioria cabeleireiros, desingners ou dançarinos (ocupando, assim, cargos “femininos”). Além disso, existe a crença de que os homossexuais não são capazes de ter relacionamentos monogâmicos, e ainda que a relação sexual entre eles é imoral (DINIZ; CARRIERI; GANDRA; BICALHO, 2013).

Ocorre que a discriminação com o indivíduo LGBTTT ocorre desde o início do processo de seleção para preenchimento da vaga de trabalho. Esse comportamento por parte do empregador é inaceitável, tanto do aspecto econômico (pois perde-se uma mão-de-obra por vezes mais qualificada que um indivíduo heterossexual), social

(devido à questão do desemprego) e, sobretudo, moral e jurídico (pois, além da questão da heteronormatividade, rejeita o direito de todos terem um trabalho digno). A negativa de crescimento profissional a esse grupo, que já é tão marginalizado pela sociedade, se mostra tremendamente equivocada, pois a empresa inclusive deixa de progredir devido a uma recusa de contratação, que seria de grande estima para aquele local (COSTA; PIRES, 2015).

Obviamente que a discriminação maior ocorre dentro dos locais de trabalho dos homossexuais, bissexuais, lésbicas e transexuais. Neste caso, dizem Siqueira, Saraiva, Carrieri, Lima e Andrade (2009):

No contexto organizacional, o indivíduo gay é objeto de injustiças e de situações que o degradam em seu ambiente de trabalho, tendo dificuldades em exercer seus direitos, inclusive nas empresas em que trabalham. Benefícios, como plano de saúde para os parceiros, são frequentemente negados, apesar da tendência de mudança em várias empresas, líderes de mercado. É contraditório se pensar que, por um lado, as organizações se mostram mais abertas aos homossexuais – desde que não sejam efeminados e nem saiam do padrão social mínimo pré-estabelecido – mas, por outro, o empregado gay teme um possível *coming out*, seus efeitos e, principalmente, a omissão da empresa que, apesar de lhe conceder alguns benefícios equivalentes aos concedidos aos heterossexuais, não o protege de atos discriminatórios (grifo original).

Assim, não é raro que ocorra um tratamento diferenciado aos indivíduos homossexuais, acarretando em oportunidades díspares em relação aos demais trabalhadores. Tal comportamento é inaceitável, pois é dever do empregador cuidar do meio corporativo dos seus colaboradores, tratando os mesmos de maneira igualitária, respeitando seus direitos e sua personalidade (MEDEIROS, 2007).

Em detrimento disto, como dito anteriormente, os indivíduos alvo da homofobia muitas vezes escondem a orientação sexual dos demais colegas de trabalho para que nem sejam alvos de piadas hostilizantes, nem tenham direitos negligenciados por conta disso. Assim, vale mostrar pesquisas realizadas que atestam o sofrimento da população LGBTTT no ambiente corporativo.

5.1 A realidade do preconceito por orientação sexual no meio corporativo

É de extrema importância demonstrar o que acontece com as pessoas que são alvo do preconceito por orientação sexual no cotidiano das empresas. Para isso, é necessário recorrer a pesquisas já realizadas com este público, onde é possível identificar a problemática e concluir que tal comportamento pejorativo é habitual.

Assim, Irigaray e Freitas (2013) entrevistaram 57 homens com idade média de 35 anos, entre os meses de junho de 2006 e maio de 2008, nos estados do Rio de Janeiro e São Paulo. São homens dos mais diversos setores, trabalhadores de grandes e médias empresas que se dividiam em: totalmente assumidos, parcialmente assumidos e não assumidos. A grande maioria, de acordo com os pesquisadores, revelou-se como homossexual ou bissexual parcialmente assumido: ou seja, possuem uma abertura com relação à família e amigos, porém restringe o companheiro do convívio com os colegas de trabalho. Foi detectado neste grupo um constante estado de vigilância e um receio enorme de serem descobertos, o que faz com que eles somatizem este medo, tornando-se uma verdadeira carga psíquica e emocional. Já com relação ao grupo totalmente assumido, por vezes estes adotam uma postura firme, buscando pelos seus direitos, porém por vezes se sentem desrespeitados; em outros casos procuram evitar conflito com os demais colegas, pregando pela simpatia e harmonia entre todos. Por fim, os não assumidos vestem uma capa de “machões”: procuram se esquivar de qualquer contato com alguém que, para eles, aparente ser homossexual, inclusive usando termos hostilizantes. Concluem os autores:

Resumidamente, nesta pesquisa, constatou-se as seguintes evidências que: a) os gays, que trabalham em organizações que carecem de políticas de diversidade e que não coíbem práticas discriminatórias, observaram discriminação mais intensa no ambiente de trabalho; b) o movimento de se assumir homossexual só foi observado em indivíduos que trabalham em empresas que garantem, efetivamente, políticas e práticas organizacionais não discriminatórias e, finalmente, c) na percepção dos entrevistados, ser gay no ambiente de trabalho está associado à discriminação e esta, por sua vez, a menores chances de promoção e exclusão social.

[...]

O fato de os homo e bissexuais adotarem estratégias de sobrevivência para lidar com sua orientação sexual no ambiente de trabalho reforça o pressuposto que eles são, de fato, discriminados [...].

Em seus estudos, Siqueira, Carrieri, Lima e Andrade (2008) se utilizaram da rede de amizades para saber dos reflexos da homofobia no ambiente laboral. Os pesquisadores identificaram através de suas entrevistas que o processo de *coming out* (ou seja, de assumir sua orientação sexual para os demais colegas) não é fácil. E, quando isto ocorre, é reflexo de uma vontade de que seja respeitado por quem o indivíduo é, independentemente de sua sexualidade, e que seu trabalho seja valorizado como o de qualquer outro profissional. Além do mais, existem aqueles casos em que a família do sujeito sequer sabe de sua orientação sexual, o que torna a revelação para os colegas de trabalho ainda mais complicada. É válido destacar

aqueles casos em que a pessoa é um homossexual “afeminado” (ou seja, possui traços femininos): este comportamento da pessoa torna acarreta em situações profissionais prejudiciais. Assim, a estigmatização social, seja dentro da família ou no trabalho, é fator de sofrimento e angústia para o indivíduo. Dizem os pesquisadores:

Percebe-se nas entrevistas tanto o preconceito velado quanto às demissões vinculadas ao fato do indivíduo ser gay. Pode-se verificar, a partir dos resultados da pesquisa, que a maioria das agressões são veladas e o preconceito é sutil, existindo, porém situações limites, analisadas no decorrer do estudo.

[...]

[...] Histórias de vida podem nos auxiliar a entender um pouco mais deste universo e a desenvolver, por consequência, estratégias de ação que reordene as relações sociais, e porque não dizer, relações de poder, que envolvam homossexuais nas organizações.

Através de exemplos concretos, depreende-se que a homofobia no ambiente de trabalho é algo ainda bastante presente no dia a dia. É ouvindo mais os alvos dos ataques preconceituosos que as autoridades competentes cumprirão seu papel, seja dando efetividade a punições que já existem, seja formalizando novos meios de coibir esta prática. É o caso, por exemplo, do P.L. 122/2006 (que no presente momento encontra-se arquivado), de autoria da deputada federal Iara Bernardi, que pretende criminalizar a homofobia, alterando a Lei 7.716/89 (Lei do Racismo, equiparando a homofobia a essa discriminação); modificando o que está escrito em seu §3º; e, por fim, mudar o que diz o art. 5º da CLT (Decreto-Lei nº 5.452/43).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo tem por objetivo analisar a discriminação com o indivíduo LGBTQTT no meio corporativo, mostrando que dentre as diversas formas de vulnerabilidade que há entre a relação empregado-empregador é a de que o patrão deve proporcionar ao trabalhador um ambiente de trabalho sadio, onde seja possível uma convivência com a diversidade e, assim, uma maior produtividade na empresa.

Foi delineado, assim, o conceito, contexto histórico e o que se procura combater quando a homofobia se faz presente na sociedade. Foi possível perceber que, diante de uma sociedade heteronormativa, por mais que os gays, lésbicas, bissexuais transgêneros, travestis e transexuais estejam cada vez mais ganhando espaço e lutando pelos seus direitos, não é raro perceber que há sempre aquele que os menospreza, calunia, degrada e desrespeita.

Assim, é de extrema importância que se ressalte que os sujeitos alvos desta discriminação tenham pleno conhecimento de seus direitos, assegurado nos mais diversos diplomas legais, além da própria Constituição Federal. Porém, apesar de tantas garantias, há muito que se conquistar para a efetivação dos direitos deste grupo social, pois até quando houver quem acredite que o indivíduo LGBTTTT é anormal, promíscuo ou que o mesmo possua algum desvio de personalidade a ponto de excluí-lo de qualquer convívio social (inclusive do pleno direito ao trabalho), não se cessará a luta por uma sociedade mais inclusiva.

A homofobia no ambiente de trabalho, por vezes, é silenciosa. Justamente por conta de fatores como as generalizações e estigmas criados pelas pessoas, tudo isso relacionado ao pensamento heteronormativo, é que os indivíduos escondem sua orientação sexual para não serem tachados entre os colegas de trabalho, além de que não sejam menosprezados em relação a sua capacidade técnica, acarretando em retaliações de novas oportunidades aos LGBTTTT.

Quando o episódio de discriminação acontece, o indivíduo tem pleno direito de pleitear indenização por danos morais junto à Justiça do Trabalho, dando efetividade ao que dizem as normas constitucionais. Outrossim, é plenamente possível que o indivíduo pleiteie pela rescisão direta de seu contrato de trabalho, pois diante de tal situação constrangedora a relação de trabalho é insustentável, imputando a responsabilidade do empregador, que não atuou com zelo, para tal consequência. Assim, cumprirá o disposto no art. 483, alínea d e §3º da CLT.

Além disso, é muito importante que hajam denúncias por parte das vítimas da homofobia junto ao Ministério Público do Trabalho para que o órgão, deste modo, atue de maneira a instaurar um inquérito para apuração do caso e, quando confirmado, seja possível uma tentativa de resolução do problema com a firmação de um termo de ajuste de conduta. Caso não logre êxito, é perfeitamente cabível o ajuizamento de uma ação civil pública em face da empresa.

É necessário que o Estado atue de maneira a prevenir que práticas discriminatórias aconteçam, seja em prol de qualquer minoria. O que torna a causa LGBTTTT ainda mais agravante em relação às demais é que o preconceito por orientação sexual ainda é enraizado na nossa sociedade, sendo comumente objeto de piadas pejorativas, além de não haver uma legislação específica que abarque tal situação. Faz-se urgente e fundamental a aprovação do P.L. 122/2006 para que haja

mais efetividade aos direitos da causa LGBTTTT, criminalizando a homofobia. Afinal, o preconceito e a degradação não podem ser maiores do que a livre escolha que cada ser possui de ser feliz e amar a quem quiser e desejar, e, unido a isso, exerça o seu labor com dignidade e cortesia.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 23/09/2016.

_____. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso em: 23/09/2016.

_____. Senado Federal. **Projeto de Lei da Câmara nº 122, de 2006 - (Criminaliza a homofobia)**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/79604> Acesso em: 23/09/2016.

BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. **Discriminação no trabalho: práticas discriminatórias e mecanismos de combate**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 4, n. 42, p. 23-33, jul. 2015.

CECCARELLI, Paulo Roberto. **A invenção da homossexualidade**. Bagoas-Estudos gays: gêneros e sexualidades, v. 2, n. 02, 2012.

DA COSTA, Ana Maria Machado. **A discriminação por orientação sexual no trabalho-aspectos legais**. Rompendo o Silêncio, p. 91, 2007.

DA COSTA, Weverton Silva; DE SOUZA PIRES, José Calixto. **Sexualidade e trabalho: discriminação e o preconceito sofrido pelos homossexuais no ambiente de trabalho**. QUALIA: a ciência em movimento, v. 1, n. 1, p. 78-105, 2016.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno – 2. Ed** – São Paulo: LTr, 2015.

DINIZ, Ana Paula Rodrigues et al. **Políticas de diversidade nas organizações: As relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais** DOI=10.5752/P.1984-6606.2013 v13n31p93. Revista Economia & Gestão, v. 13, n. 31, p. 93-114, 2013.

DOS SANTOS, Rafael Enrique. **A discriminação sexual no ambiente de trabalho.** Disponível em: https://www.univates.br/graduacao/media/direito/2016-a-artigo_rafael_santos.pdf Acesso em: 29/09/2016. Univates, 2016.

IRIGARAY, Helio Arthur; FREITAS, Maria Ester. **Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho.** Revista Psicologia Política, v. 13, n. 26, p. 75-92, 2013.

_____. **Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho.** Organizações & Sociedade, v. 18, n. 59, 2011.

MEDEIROS, Márcia. **O trabalhador homossexual o direito a identidade sexual e a não-discriminação no trabalho.** Rompendo o Silêncio, p. 81, 2007.

NETO, Henrique Luiz Caproni; FONSECA, Luciene Aparecida. **Discutindo homofobia nas organizações e no trabalho.** Revista Espaço Acadêmico, v. 14, n. 161, p. 01-10, 2014.

OLTRAMARI, Fernanda; OLTRAMARI, Victor Hugo. **A igualdade e a dignidade da pessoa humana e a discriminação dos homossexuais nos contratos de trabalho.** Doutrinas Essenciais de Direitos Humanos, vol. 4, p. 1273 – 1296, Ago / 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções ratificadas pelo Brasil.** Disponível em: <http://www.oit.org.br/convention> Acesso em: 25/09/2016.

RIO GRANDE DO SUL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. R.O. 00000559220125040001.** Relator Des. Marcelo José Ferlin D Ambroso, 14/05/2014. Disponível em: <http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129131954/recurso-ordinario-ro-559220125040001-rs-0000055-9220125040001> Acesso em: 01/10/2016.

SANTOS, Rodrigo Leonardo de Melo. **A discriminação de homens gays na dinâmica das relações de emprego: reflexões sob a perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno.** Disponível em: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/20626> Acesso em: 23/09/2016. Universidade de Brasília, 2016.

SÃO PAULO. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. R.O. 0001061-20.2013.5.02.0078.** Relator Des. Ricardo Artur Costa e Trigueiros, 15/08/2014. Disponível em: <http://www.direitohomoafetivo.com.br/imprime-jurisprudencia.php?ordem=1416,1329,1212,1086,1084,1031,1023,990,846,965>, Acesso em: 01/10/2016.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. et al. **Homofobia: violência moral e constrangimentos no ambiente de trabalho**. Encontro Nacional de Estudos Organizacionais, v. 5, 2008.

_____. **Homofobia e violência moral no trabalho no distrito federal**. Organizações & Sociedade, v. 16, n. 50, 2009.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas> Acesso em: 23/09/2016.

SEXUAL ORIENTATION DISCRIMINATION IN THE WORK ENVIRONMENT

ABSTRACT

This article aims to analyze the bias for sexual orientation in the corporate, in terms of the fundamental right to decent work that every individual possesses, regardless of their sexual orientation. Be relevant studies concerning what is homophobia, analyzing it throughout history. In addition, stresses that the affinity that heteronormativity has with homophobia, when it imposes a pattern of behavior to follow. Are appropriately exploited the principles that ensure the employee target of discrimination for sexual orientation to have a working environment healthy, in order to contribute in the best way possible for the company's productivity. Through the observation of legal devices spread throughout our legal system, it is possible to realize that, in spite of those who already exist to ensure the effectiveness of certain rights to individuals LGBTTT, it is urgent that the approval of the 122/2006 NAV, where they will be coibidas the practices homophobic, making it the crime. Finally, such behavior is analyzed in the corporate environment, through bibliographic research and case law, with a view to show the society the problem that there is when it is apparent that prejudice in the work of individuals who suffer with this behavior derogatory.

Keywords: Discrimination. Homophobia. Sexual orientation. The work environment. Fundamental right to decent work.