

FACULDADE SANTA LUZIA - FSL
CURSO DE DIREITO

**A EFETIVIDADE DA PROTEÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO LGBTQIA+ NO
AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA AÇÃO DIRETA DE
INCONSTITUCIONALIDADE POR OMISSÃO 26 DO STF**

ORIENTANDA: THAIS ARAÚJO DE OLIVEIRA
ORIENTADORA: PROF^a. MA. ESTER MOREIRA SILVA

FACULDADE
Santa Luzia
Aqui, você faz a diferença!

THAIS ARAÚJO DE OLIVEIRA

**A EFETIVIDADE DA PROTEÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO LGBTQIA+ NO
AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA AÇÃO DIRETA DE
INCONSTITUCIONALIDADE POR OMISSÃO 26 DO STF**

Artigo Científico apresentado à disciplina
Trabalho de Conclusão de Curso II, do Curso de
Direito da Faculdade Santa Luzia - FSL.
Profª. Orientadora: Ma. Ester Moreira Silva.

Santa Luzia

Aqui, você faz a diferença!



FACULDADE
Santa Luzia
Após, você faz a diferença

(19374) FACULDADE SANTA LUZIA – FSL

THAIS ARAÚJO DE OLIVEIRA

A EFETIVIDADE DA PROTEÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO LGBTQIA+
NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA AÇÃO DIRETA DE
INCONSTITUCIONALIDADE POR OMISSÃO 26 DO STF

Data da Defesa: 11 de Dezembro de 2025

BANCA EXAMINADORA

Estev Moreira Silva

Orientador

Nome Completo

Thessa Maromaldo de Almeida Oliveira

Examinador 1

Nome Completo

Elisângela Macedo Valentim

Examinador 2

Nome Completo

Nota: 10,0 (Dez)

RESUMO

O presente trabalho teve como objeto a análise da efetividade da proteção contra a discriminação da população LGBTQIA+ no ambiente de trabalho, com base na ADO 26 do Supremo Tribunal Federal que equiparou a LGBTfobia ao crime de racismo, a partir dos fundamentos jurídicos da decisão do STF, identificando-se os mecanismos de proteção existentes no ordenamento jurídico, e como a aplicação dessa decisão repercutiu no âmbito da Justiça do Trabalho. Utilizou-se como metodologia a pesquisa de natureza qualitativa, com revisão bibliográfica e documental de doutrinas da área do direito constitucional, direitos humanos, direito de família, legislações, mídias sociais, jurisprudências, destacou-se a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26 do STF, e artigos acadêmicos das plataformas JusBrasil, Google Acadêmico, SciELO Brasil, publicados nos últimos cinco anos e em língua portuguesa. Concluiu-se que, embora a decisão do STF tenha representado um avanço no reconhecimento de direitos, ainda há desafios quanto à sua efetiva aplicação nas relações laborais, exigindo maior engajamento institucional e políticas públicas inclusivas, como a ampliação das práticas de prevenção e enfrentamento à discriminação no mundo do trabalho.

PALAVRAS – CHAVE: Direito do trabalho; Discriminação; LGBTfobia; Relações de trabalho.

ABSTRACT

This study examined the effectiveness of legal protections against discrimination targeting LGBTQIA+ individuals in the workplace, taking as its central framework the Brazilian Supreme Federal Court's decision in ADO 26, which equated LGBTphobia to the crime of racism. Based on the constitutional and legal grounds established by the Court, the research identified existing protective mechanisms within the Brazilian legal system and analyzed the impact of this decision on the practices of the Labor Justice system. A qualitative methodological approach was adopted, involving bibliographic and documentary review of works in constitutional law, human rights, family law, legislation, social media materials, and jurisprudence—particularly the Direct Action of Unconstitutionality by Omission No. 26—along with academic articles from platforms such as JusBrasil, Google Scholar, and SciELO Brasil, prioritizing publications from the past five years in Portuguese. The study concludes that, despite representing a significant advancement in the recognition of LGBTQIA+ rights, the STF's decision still faces obstacles to full implementation in labor relations, underscoring the need for stronger institutional engagement and inclusive public policies, including the expansion of preventive measures and strategies to combat workplace discrimination.

KEYWORDS: Labor law; Discrimination; LGBTphobia; Employment relations.

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 inaugurou no Brasil um Estado Democrático de Direito assentado sobre a centralidade da pessoa humana, elevando a dignidade da pessoa humana a fundamento da República.

Esse princípio irradia-se por todo o ordenamento jurídico, funcionando como parâmetro de validade das normas e como diretriz interpretativa dos direitos fundamentais (BRASIL, 1988).

Nesse cenário, a proteção da população LGBTQIA+ ganha relevância constitucional. Embora a Constituição não mencione expressamente a orientação sexual ou identidade de gênero, seu texto estabelece cláusulas gerais de igualdade e de proibição de discriminação, cabendo ao intérprete ampliá-las para abarcar novos grupos vulnerabilizados pela dinâmica social (BRASIL, 1988).

Todavia, a violência por questão sexual ou identidade de gênero são cada vez mais frequentes no país. Segundo o Portal do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (2024), o número de denúncias registradas apresentou um crescimento significativo: foram 3.948 em 2022, passando para 6.070 em 2023. A tendência de aumento se manteve, e apenas nos primeiros nove meses de 2024 já haviam sido contabilizados 5.741 atendimentos. Em 2022, um total de 11.120 pessoas LGBTQIA+ sofreu algum tipo de violência motivada por orientação sexual ou identidade de gênero. Desse universo, 38,5% das vítimas eram pessoas trans ou travestis, evidenciando a maior vulnerabilidade desse grupo.

No âmbito das relações de trabalho, a discriminação contra a população LGBTQIA+ representa uma das formas mais persistentes de exclusão social no Brasil. Apesar dos avanços legislativos e das decisões judiciais em favor da igualdade e da dignidade da pessoa humana, ainda são recorrentes episódios de preconceito, marginalização e violência simbólica e institucional contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e outras identidades de gênero e orientação sexual.

Nesse contexto, destaca-se a decisão histórica do Supremo Tribunal Federal (STF), proferida na ADO 26, que reconheceu a omissão legislativa inconstitucional do Congresso Nacional e determinou a aplicação da Lei nº 7.716/1989 aos casos de LGBTfobia, equiparando-a ao crime de racismo (BRASIL, 2019).

Diante desse marco jurídico, o presente artigo realizou uma análise da efetividade da proteção contra a discriminação LGBTQIA+ no ambiente laboral, à luz da referida decisão do STF, verificando se a criminalização da LGBTfobia mostrou-se eficaz na proteção da

população LGBTQIA+ nas relações de trabalho, a partir de uma compreensão dos fundamentos jurídicos da ADO 26, e da discussão dos mecanismos de proteção contra a discriminação no ordenamento jurídico brasileiro.

Utilizou-se como metodologia a pesquisa de natureza qualitativa, com revisão bibliográfica e documental de doutrinas da área do direito constitucional, direitos humanos, direito de família, legislações, mídias sociais, jurisprudências, destacou-se a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26 do STF, e artigos acadêmicos das plataformas JusBrasil, Google Acadêmico, SciELO Brasil, publicados nos últimos cinco anos e em língua portuguesa.

Dessa forma, o trabalho estruturou-se em três capítulos, os quais se articulam de forma a possibilitar uma compreensão progressiva sobre o tema da efetividade da proteção contra a discriminação da população LGBTQIA+ no ambiente de trabalho, a partir da decisão do Supremo Tribunal Federal.

O primeiro capítulo abordou a discriminação e a diversidade no ambiente de trabalho, discutindo as formas de discriminação direta e indireta, bem como o impacto psicológico e profissional dessas práticas nas trajetórias laborais dessa população.

O segundo capítulo analisou da proteção jurídica da população LGBTQIA+ no Brasil, com base na Constituição Federal de 1988, que consagra princípios fundamentais como a dignidade da pessoa humana, a igualdade e a vedação de discriminação, com destaque para a decisão proferida na ADO 26 do STF, que reconheceu a omissão legislativa inconstitucional e determinou a aplicação da Lei nº 7.716/1989 aos casos de LGBTfobia.

O terceiro capítulo dedicou-se à aplicação prática da referida decisão do STF nas relações laborais, com foco na atuação da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, a partir de uma reflexão sobre os entraves institucionais e culturais que dificultam a efetiva implementação da norma protetiva, e também sobre a importância de políticas institucionais afirmativas, campanhas educativas e formação de gestores e operadores do Direito na promoção de ambientes laborais mais inclusivos e igualitários.

1. DISCRIMINAÇÃO E DIVERSIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Os direitos fundamentais previstos na Carta Magna, tais como igualdade, liberdade, segurança, proteção contra discriminações e promoção do bem de todos, dispostos nos arts. 3º, IV; 5º, caput e XLI; 7º, possuem aplicação imediata e vinculam tanto o Estado quanto os particulares, inclusive empregadores (BRASIL, 1988).

Nesse sentido, no caso brasileiro é importante distinguir a cláusula geral de igualdade, entendida como um direito amplo aplicável a todas as pessoas, das formas específicas de igualdade, voltadas a grupos ou situações determinadas. Essas manifestações especiais aparecem, por exemplo, na garantia de igualdade entre homens e mulheres, nas proibições de discriminação no ambiente de trabalho, bem como nas políticas de ações afirmativas destinadas a corrigir desigualdades concretas. Esses diferentes desdobramentos evidenciam a complexidade do princípio da igualdade e demonstram a necessidade de uma análise sensível às particularidades do direito constitucional vigente (MITIDIERO; MARINONI; SARLET, 2023).

Isso significa que a relação de trabalho, ainda que privada, não pode violar a dignidade humana nem produzir práticas discriminatórias que afetem direitos fundamentais do trabalhador. Assim, o direito do trabalho cumpre dupla função: de proteção social e de promoção da igualdade, sendo um dos instrumentos mais relevantes para a concretização da justiça social (MARTINS, 2024).

No ambiente de trabalho, essa proteção assume contornos ainda mais significativos. A discriminação LGBTQIA+ manifesta-se de forma estrutural, por meio de exclusão nos processos seletivos, assédio moral, tratamento desigual, invisibilidade e violência simbólica. Tais condutas violam direitos fundamentais, ferem o princípio constitucional da dignidade humana e contrariam normas trabalhistas que asseguram condições dignas, igualdade e respeito à integridade do trabalhador.

Desse modo, a proteção dos direitos das pessoas LGBTQIA+ no âmbito laboral não constitui mera política de gestão de diversidade, mas sim uma obrigação constitucional decorrente do respeito à dignidade humana e da eficácia plena dos direitos fundamentais. A promoção de um ambiente de trabalho seguro, igualitário e inclusivo é condição indispensável não apenas para a realização individual, mas também para a construção de uma sociedade verdadeiramente democrática, plural e comprometida com o bem de todos (LEITE, 2024).

O ambiente de trabalho, além de ser um espaço de produção econômica, constitui também um local de convivência social, onde se expressam, reproduzem e, por vezes, se enfrentam diferentes valores, comportamentos e identidades.

De acordo com Leite (2020), o trabalho sempre teve um papel fundamental na história da humanidade, sendo essencial para a sobrevivência, proteção e busca por melhores condições de vida. Ao longo do tempo, as formas de realização do trabalho passaram por constantes transformações, acelerando-se significativamente nas últimas décadas.

Além disso, a própria Constituição Federal de 1988 assegura em seu artigo 5º que “todos

são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”. Ademais, segundo Martins (2024, p.613):

[...] a redação final do inciso XXX do art. 7º da Lei Maior veda diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Essa Constituição não repete, porém, a Constituição de 1946, que mencionava não poder haver discriminação quanto à nacionalidade. Entretanto, esse princípio se acha implícito no art. 5º, caput, da Lei Maior de 1988, quando expressa que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, havendo igualdade entre brasileiros e estrangeiros, salvo as restrições feitas na própria norma constitucional.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2024), tanto trabalhadores quanto empregadores podem sofrer violações à dignidade, caracterizadas como dano moral ou, conforme conceituação adotada pelas doutrinas alemã e italiana, como dano não patrimonial. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) contempla dispositivos que resguardam os direitos da personalidade, como os artigos 482, alínea "j", e 483, alínea "e", que reconhecem como justa causa a ofensa à honra ou à reputação. Além disso, o artigo 373-A, inciso VI, incluído pela Lei nº 9.799/1999, proíbe expressamente a realização de revista íntima em empregadas.

Nesse cenário, a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero aparece como uma das formas mais silenciosas, porém mais persistentes de exclusão, afetando diretamente a dignidade, o acesso a oportunidades e a permanência de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho.

Segundo pesquisa do Center for Talent Innovation (FUNDO BRASIL, 2021), 61% dos trabalhadores gays e lésbicas optam por ocultar sua orientação sexual de superiores e colegas, temendo sofrer represálias ou até perder o emprego. O levantamento também apresentou outros dados preocupantes: a) 33% das empresas brasileiras declararam que não contratariam pessoas LGBTQIA+ para cargos de liderança; b) 41% dos profissionais LGBTQIA+ relataram ter passado por algum tipo de discriminação relacionada à sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho; c) cerca de 90% das travestis recorrem à prostituição por não conseguirem oportunidades formais de emprego, mesmo quando possuem qualificação profissional adequada.

Nesse contexto, o tema tem ganhado maior espaço em debates, sobretudo no âmbito de empresas internacionais. Muitas corporações de diferentes setores passaram a integrar o Fórum de Empresas e Direitos LGBTQIA+, iniciativa voltada à criação de condições favoráveis, políticas inclusivas e práticas de valorização desse público no mercado de trabalho. Em contraste, empresas estatais, em geral, ainda mantêm uma cultura mais conservadora, com menor abertura para ações de inclusão, promoção e desenvolvimento profissional voltadas à

população LGBTQIA+ (FUNDO BRASIL, 2021).

Segundo Resende (2023) há no país a constitucionalização do princípio da não discriminação (art. 5º, I, da CRFB/88). Contudo, são permitidas as chamadas ações afirmativas, que têm justamente a finalidade de reparar desigualdades e injustiças resultantes de processos históricos de discriminação.

A discriminação laboral contra pessoas LGBTQIA+ pode ocorrer de forma direta, como nas demissões motivadas por preconceito, na recusa de contratação, na segregação de tarefas ou no impedimento de ascensão profissional. No entanto, também se manifesta de maneira indireta, por meio de práticas institucionais excludentes, microagressões, ambientes hostis e políticas organizacionais que desconsideram a diversidade de gênero e sexualidade (RESENDE, 2023). O preconceito contra pessoas LGBTQIA+ não se limita à esfera das relações interpessoais, mas está presente em estruturas sociais e institucionais que naturalizam a heteronormatividade e marginalizam qualquer expressão que a desafie.

No Brasil, a ausência histórica de legislação específica de proteção à população LGBTQIA+ contribuiu para a manutenção de um quadro de vulnerabilidade no mundo do trabalho. A Constituição Federal de 1988 garante a igualdade de todos perante a lei e proíbe qualquer forma de discriminação (art. 5º, caput), bem como estabelece como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (BRASIL, 1988). Além disso, segundo informe global da Organização Internacional do Trabalho, o tratamento diferenciado para quem tem necessidades particular por questão de gênero não é considerado discriminatório (MARTINS, 2024).

No entanto, durante muitos anos, tais dispositivos constitucionais foram insuficientes para garantir uma proteção efetiva contra a LGBTfobia, especialmente diante da omissão legislativa em criminalizar práticas discriminatórias com base em orientação sexual e identidade de gênero.

Nesse contexto, destaca-se a importância das políticas de diversidade e inclusão implementadas por algumas empresas e instituições. A adoção de medidas como treinamentos voltados para o respeito à diversidade, comitês de equidade, canais internos de denúncia e ações afirmativas voltadas à contratação de pessoas LGBTQIA+ contribui para a criação de ambientes de trabalho mais inclusivos e igualitários.

Segundo dados revelados na reportagem da Agência Brasil:

[...] Quatro em cada dez pessoas LGBTQIAP+ relatam ter sofrido discriminação no ambiente de trabalho, de acordo com levantamento divulgado hoje (22) pelo LinkedIn, rede social voltada aos negócios. A porcentagem aumentou em relação a 2019, ano em que foi feito o primeiro levantamento, quando 35% relataram ter sofrido

preconceito no trabalho. O estudo mostra que 8 em cada 10 pessoas LGBTQIAP+, grupo que inclui lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e travestis, queer, intersexuais, assexuais e pansexuais, sentem-se confortáveis para compartilhar a identidade de gênero e a orientação sexual no ambiente de trabalho. Apesar disso, 43% dizem já ter sido vítima de preconceito, principalmente por meio de piadas e comentários homofóbicos. (AGÊNCIA BRASIL, 2022).

Outro aspecto relevante é o impacto psicológico da discriminação no trabalho. A exclusão sistemática pode levar ao adoecimento mental, à baixa autoestima e ao abandono do mercado de trabalho.

Estudos sobre saúde mental no trabalho indicam que trabalhadores submetidos a ambientes hostis apresentam maiores índices de depressão, ansiedade e estresse ocupacional, o que reforça a urgência de políticas públicas e empresariais que assegurem o direito ao trabalho digno e seguro para todos, independentemente de sua identidade ou orientação:

[...] Segundo a OMS, cerca de 30% dos trabalhadores sofrem de transtornos mentais leves e, entre 5% e 10%, enfrentam problemas psicológicos graves. [...] Problemas de relacionamento, como disputas por espaço, poder e autoridade também levam ao sofrimento psíquico. Já se comprovou ser altamente prejudicial para a saúde mental o trabalho em ambientes contaminados por egoísmo, inveja, fofocas e hostilidade. A sensação de desvalorização do trabalho exercido é outra fonte de sofrimento para milhares de trabalhadores. Receber baixos salários, sofrer de assédio moral e não encontrar significado relevante na atividade realizada são condições que afetam brutalmente a maneira como a pessoa pensa e sente o trabalho (LEITE, 2020, p.7, grifos nossos).

Logo, o trabalho representa um importante fator para a constituição da subjetividade da personalidade, garantia de subsistência, a definição de status social e do modo de vida, além da possibilidade de relacionar-se com outras pessoas e desenvolver potencialidades e competências. Portanto, a ocorrência de desemprego ou o sentimento de insegurança quanto à estabilidade podem trazer estresse, angústia e outras formas de sofrimento. Excesso de carga de trabalho, jornadas longas e aumento da pressão por resultados são outras causas frequentemente citadas como motivação para o surgimento de doenças psicológicas.

Portanto, compreender a dinâmica da discriminação LGBTQIA+ nas relações de trabalho exige uma análise crítica das estruturas sociais, jurídicas e organizacionais que perpetuam essa exclusão. É nesse cenário que se insere a decisão do Supremo Tribunal Federal, ao reconhecer a LGBTfobia como crime de racismo, representando um marco relevante na luta por igualdade e dignidade no mercado de trabalho brasileiro.

2. O IMPACTO DA ADO 26 DO STF NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 representou um marco na

consolidação de um Estado Democrático de Direito, ao reconhecer a dignidade da pessoa humana, a igualdade e a vedação a qualquer forma de discriminação como fundamentos essenciais da ordem jurídica (art. 1º, III e art. 3º, IV). No entanto, apesar desses princípios constitucionais, o ordenamento jurídico brasileiro permaneceu por décadas silente quanto à proteção específica das pessoas LGBT+ contra a discriminação, tanto no âmbito social quanto no laboral (BRASIL, 1988).

A ausência de legislação infraconstitucional voltada à criminalização da LGBTfobia resultou em lacunas na proteção jurídica dessa população. Até recentemente, as agressões motivadas por orientação sexual ou identidade de gênero eram frequentemente invisibilizadas, tratadas como episódios isolados ou como ofensas sem repercussão penal. Essa omissão legislativa motivou a judicialização do tema e a atuação do Supremo Tribunal Federal por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão 26.

No julgamento conjunto dessa ação, finalizado em junho de 2019, o STF reconheceu a omissão do Congresso Nacional em legislar sobre a criminalização da LGBTfobia, decidindo, por maioria, que atos de discriminação por orientação sexual e identidade de gênero devem ser enquadrados como crimes de racismo, nos termos da Lei nº 7.716/1989, até que sobrevenha legislação específica. Conforme salientou o relator, Ministro Celso de Mello, "a homotransfobia se revela como prática odiosa de exclusão e de negação da dignidade humana", incompatível com os valores constitucionais (BRASIL, 2019).

A decisão foi considerada um avanço histórico pelos movimentos sociais e por juristas comprometidos com os direitos humanos, pois atribuiu proteção penal à população LGBTQIA+ em um cenário de violência estrutural. Segundo dados do Grupo Gay da Bahia - GGB (2025), o Brasil segue entre os países que mais registram mortes de pessoas LGBT+ motivadas por preconceito. Além disso, pesquisas como a da Agência Brasil (2022) indicam que quatro em cada dez pessoas LGBTQIAP+ já sofreram discriminação no ambiente de trabalho, o que demonstra a urgência de medidas concretas de proteção.

No campo do Direito do Trabalho, a interpretação da decisão do STF passou a ter relevância direta na análise de condutas discriminatórias dentro das relações laborais. Casos de dispensa motivada por orientação sexual, assédio moral ou criação de ambiente hostil passaram a ser observados sob a ótica da criminalização, com a possibilidade de responsabilização penal, além da reparação por danos morais.

A Consolidação das Leis do Trabalho, decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, já previa, em dispositivos como os artigos 482, alínea “j”, e 483, alínea “e”, que a violação à honra e à boa fama constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do

empregado ou do empregador (BRASIL, 1943). Com o reconhecimento da LGBTfobia como forma de racismo, esses dispositivos ganham nova densidade jurídica.

Outro marco importante está no papel da jurisprudência da Justiça do Trabalho, que passou a incorporar o entendimento do STF em suas decisões. Embora ainda de forma incipiente, há julgados que reconhecem a dispensa discriminatória com base na orientação sexual como nula, determinando a reintegração do trabalhador ou o pagamento de indenização. Tais precedentes sinalizam uma progressiva integração entre o Direito do Trabalho e os princípios constitucionais de igualdade e não discriminação:

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. VÍNCULO DE EMPREGO. PERÍODO ANTERIOR. ÔNUS DA PROVA . É do autor o ônus de comprovar o período não anotado na CTPS, ante a presunção relativa do registro ali consignado, de modo que demonstrada a prestação de serviços sem o correto registro, é medida de direito a retificação da CTPS do empregado. RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. HOMOFOBIA . O ambiente de trabalho deve ser respeitoso e é dever do empregador dar aos empregados condição de conforto e segurança quanto ao seu bem-estar, seja físico, seja emocional. Não há dúvida de que comentários homofóbicos, além de afetar a honra do trabalhador, dá liberdade também para que os demais funcionários o façam, minando o convívio do trabalhador não só com o seu superior, mas também com os demais colegas, sendo passível de condenação por danos morais [...]. TRT-1 - RO: 01009253220185010224 RJ, Relator.: CARINA RODRIGUES BICALHO, Data de Julgamento: 28/10/2020, Sétima Turma, Data de Publicação: 07/11/2020 (BRASIL, 2020, n.p., grifos nossos).

A decisão evidencia que o ambiente de trabalho deve garantir respeito e segurança emocional, sendo responsabilidade do empregador prevenir práticas discriminatórias. Os comentários homofóbicos não apenas violam a honra e a dignidade do trabalhador, como também criam um clima hostil que incentiva outros a reproduzirem tais condutas. Diante dessa violação de direitos fundamentais, a condenação por danos morais mostra-se medida necessária para reparar o ilícito e reafirmar a intolerância jurídica à LGBTfobia laboral. No mesmo sentido, é também o entendimento jurisprudencial a seguir:

RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA. HOMOFOBIA. CONFIGURAÇÃO . O comportamento discriminatório no ambiente laboral, mediante a prática de falas homofóbicas diretamente a colegas de trabalho que tenham orientação sexual para pessoas do mesmo sexo, é manifestamente contrária às normais legais e sociais de harmonia e boa convivência no ambiente de trabalho, sendo grave o bastante para ensejar a aplicação da justa causa e a consequente ruptura do liame empregatício. Não há direito de ofender e depreciar outras pessoas, sobretudo quando o comportamento está baseado em preconceitos relacionados à orientação sexual [...] TRT-18 - RORSUM: 00108382920215180102 GO 0010838-29 .2021.5.18.0102, Relator.: SILENE APARECIDA COELHO, Data de Julgamento: 03/06/2022, 3ª TURMA (BRASIL, 2022, n.p., grifos nossos).

As duas decisões judiciais proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª e da 18ª Região evidenciam a gravidade da homofobia no ambiente laboral e a resposta do Judiciário

diante de comportamentos discriminatórios motivados por orientação sexual.

Na decisão proferida pelo TRT da 1ª Região (RO 0100925-32.2018.5.01.0224), o tribunal reconheceu o direito à indenização por dano moral em virtude de condutas homofóbicas praticadas por superiores hierárquicos. A fundamentação destaca que o ambiente de trabalho deve ser pautado pelo respeito e que é dever do empregador zelar pela integridade física e emocional dos seus empregados. Comentários ofensivos com cunho homofóbico não apenas afetam diretamente a dignidade do trabalhador alvo, mas também autorizam um ambiente de permissividade, encorajando que outros colegas repitam tais condutas discriminatórias. A decisão reforça, portanto, a responsabilidade objetiva do empregador na prevenção e repressão à discriminação sexual no espaço laboral.

Já no acórdão do TRT da 18ª Região (RORSum 0010838-29.2021.5.18.0102), o foco recai sobre a prática de homofobia por parte do próprio empregado, configurando justa causa para a rescisão do contrato de trabalho. O comportamento discriminatório, baseado em falas ofensivas e preconceituosas direcionadas à orientação sexual de colegas, é entendido como grave o suficiente para romper o vínculo empregatício por justa causa. O tribunal reconhece que não há liberdade de expressão que justifique atos de discriminação, sendo incompatível com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade.

Essas decisões ilustram como o Judiciário trabalhista tem enfrentado a LGBTfobia de forma incisiva, reconhecendo os impactos nocivos da discriminação à dignidade dos trabalhadores e reafirmando o compromisso com um ambiente de trabalho inclusivo e livre de preconceitos.

É fundamental destacar que o reconhecimento jurídico da LGBTfobia como crime de racismo, embora represente uma medida importante de enfrentamento à violência e à exclusão, não resolve, por si só, os entraves estruturais que perpetuam o preconceito nas relações sociais e laborais. Como observa Flávia Piovesan (2024), a efetividade dos direitos humanos depende não apenas de sua positividade normativa, mas de políticas públicas e de práticas institucionais comprometidas com a igualdade substantiva.

Portanto, a proteção jurídica da população LGBT+ no Brasil é resultado de uma construção que envolve múltiplos atores: o Judiciário, ao suprir a omissão legislativa; a sociedade civil, ao pressionar por mudanças; e o sistema trabalhista, ao garantir que o ambiente de trabalho se torne um espaço de respeito e inclusão (PIOVESAN, 2024).

O próximo capítulo examinou como a decisão do STF tem sido aplicada concretamente nas relações de trabalho e quais os desafios enfrentados na efetivação dessa proteção no cotidiano das empresas e instituições públicas e privadas.

3. A IMPLEMENTAÇÃO DA PROTEÇÃO CONTRA A LGBTFOBIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Ao estender a proteção da Constituição Federal de 1988 em seu art. 5º, inciso X, que garante o direito à dignidade da pessoa humana, e da Lei nº 7.716/1989 que tipifica os crimes de discriminação (BRASIL, 1988; BRASIL, 1989), o STF assegurou que atos homofóbicos cometidos por empregadores, colegas de trabalho ou terceiros no ambiente laboral podem ser passíveis de sanção criminal, além de configurar um dano moral passível de reparação.

Apesar da decisão do STF ter sido um avanço significativo, a efetivação da proteção contra a homofobia no ambiente de trabalho ainda enfrenta grandes desafios. A aplicação dessa jurisprudência nas relações laborais exige uma mudança de mentalidade tanto por parte dos empregadores quanto dos empregados, que precisam estar mais conscientes sobre a importância de um ambiente de trabalho inclusivo e livre de discriminação.

Em muitos casos, a discriminação contra pessoas LGBTQ+ no ambiente de trabalho se manifesta de maneira sutil, como em piadas, comentários preconceituosos ou até em exclusões sociais, dificultando a identificação e punição desses atos. Ainda é comum que pessoas LGBTQIA+ sejam discriminadas já nas etapas de seleção, sendo excluídas ou perdendo vagas em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero. Mesmo quando conseguem ingressar no mercado de trabalho, muitas vezes enfrentam desigualdade salarial, recebendo remunerações menores do que aquelas pagas a trabalhadores heterossexuais e cisgêneros (SOUZA; GONÇALVES DE GONÇALVES, 2024).

As vítimas de homofobia muitas vezes não denunciam esses comportamentos por medo de represálias ou por temerem a estigmatização. Nesse sentido, o papel do empregador se torna essencial para prevenir tais atos, criando um ambiente de respeito, promovendo treinamentos de sensibilização e estabelecendo políticas claras de tolerância zero à discriminação.

Outro desafio se refere à aplicação prática da decisão do STF nos tribunais trabalhistas. Embora o entendimento seja claro no sentido de que atos homofóbicos no ambiente de trabalho devem ser combatidos, a jurisprudência ainda precisa ser consolidada em um número maior de decisões. Isso pode levar a uma insegurança jurídica para as vítimas e para os empregadores, que podem ter dificuldades em saber como agir diante de situações de discriminação, especialmente quando a homofobia não é explícita, mas sim velada.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) desempenha um papel fundamental na fiscalização e promoção da igualdade no ambiente de trabalho. Com base na decisão do STF, o MPT intensificou suas ações de combate à homofobia, oferecendo suporte jurídico às vítimas

e promovendo campanhas de conscientização em diversos setores (BRASIL, 2020). Um marco relevante foi a publicação da Nota Técnica nº 02/2020 que esta nota técnica estabelece diretrizes para a atuação do MPT na promoção da igualdade e no combate à discriminação no ambiente de trabalho, abordando temas como uso do nome social, acesso a banheiros de acordo com a identidade de gênero e medidas para prevenir violência e assédio:

[...] A dimensão positiva dos princípios da igualdade e não discriminação exige a prática de ações concretas para a superação das desigualdades, ou seja, requer ações que ativamente promovam a igualdade de gênero no ambiente de trabalho, com a inclusão de grupos estigmatizados e marginalizados. Nesse sentido, o reconhecimento da isonomia no cuidado familiar para as pessoas LGBTIQI+ deve ser expandida por força de a Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho – OIT que, ainda que não ratificada pelo Brasil, deve ser observada como marco normativo paradigmático para a interpretação legal na adoção de políticas pública ou decisões pelos poderes públicos, em todas as suas instâncias, para garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento a trabalhadoras e trabalhadores com encargos familiares. Todas as ações em prol da igualdade de oportunidades no trabalho para a pessoas LGBTIQ+ impõe o enfrentamento à violência e o assédio. (BRASIL, 2020, p. 3).

A atuação do MPT tem sido importante, especialmente em casos de discriminação velada, onde as vítimas hesitam em levar o caso ao Judiciário. Além disso, o MPT tem incentivado empresas a adotarem práticas e políticas inclusivas para evitar a discriminação. Através de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs), o MPT tem buscado a criação de ambientes de trabalho mais seguros e igualitários para pessoas LGBT+. Esses acordos têm sido eficazes em empresas de grande porte, mas ainda há uma grande demanda para que empresas de menor porte também adotem essas políticas (BRASIL, 2020).

Os empregadores têm um papel crucial na criação de ambientes de trabalho que respeitem a diversidade sexual e garantam a igualdade de oportunidades a todos os seus empregados, independentemente de sua orientação sexual. A responsabilidade do empregador vai além de simplesmente evitar comportamentos discriminatórios. É preciso implementar práticas de inclusão, como a promoção de treinamentos de sensibilização, o estabelecimento de canais de denúncia seguros e a criação de políticas de igualdade.

Ainda, a legislação brasileira já prevê mecanismos legais que protegem os trabalhadores contra discriminação, como o artigo 1º da Constituição, que garante a dignidade da pessoa humana, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que prevê direitos relacionados ao ambiente de trabalho saudável e livre de discriminação (BRASIL, 1943). Entretanto, muitas empresas ainda carecem de políticas que garantam de fato um ambiente inclusivo para pessoas LGBTQIA+, sendo necessário reforçar o compromisso institucional com essa causa.

4. CONCLUSÃO

A análise da efetividade da proteção contra a discriminação LGBTQIA+ no ambiente de trabalho, com base na decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) que equiparou a LGBTfobia ao crime de racismo, revelou a importância dessa conquista jurídica para o reconhecimento dos direitos da população LGBTQIA+ no Brasil.

Essa decisão representou um avanço importante no combate à discriminação em várias esferas da sociedade, incluindo o ambiente laboral. Contudo, a eficácia dessa norma depende, em grande parte, da sua aplicação prática e do comprometimento das instituições envolvidas. O STF, ao equiparar a LGBTfobia ao racismo, reconheceu a necessidade de proteger a população LGBTQIA+ contra práticas discriminatórias e de garantir seu direito à dignidade e igualdade no ambiente de trabalho.

A jurisprudência e as decisões infraconstitucionais têm sido instrumentos poderosos para conscientizar a sociedade sobre a gravidade da discriminação, mas a realidade enfrentada pelas pessoas LGBTQIA+ no dia a dia do mercado de trabalho ainda é bastante desafiadora. A presença de estigmas e preconceitos continua a ser uma barreira significativa, que muitas vezes impede a efetiva aplicação dos direitos previstos.

A lei, por si só, não garante que a discriminação será erradicada, mas oferece um parâmetro jurídico claro para que as vítimas de LGBTfobia possam buscar reparação por meio da Justiça do Trabalho. A condenação por danos morais, por exemplo, tem sido um importante instrumento para que os empregadores reconsiderem suas práticas discriminatórias e implementem políticas mais inclusivas.

Ainda assim, a pesquisa revelou que a efetividade da proteção contra a discriminação LGBTQIA+ depende de uma mudança cultural nas organizações e da adoção de práticas preventivas que envolvem desde a capacitação dos colaboradores até a criação de canais de denúncia acessíveis e eficazes. O compromisso dos empregadores com a inclusão deve ir além do cumprimento das normas legais, estendendo-se ao desenvolvimento de políticas que promovam a diversidade no ambiente de trabalho. Além disso, é fundamental que as organizações criem um ambiente seguro para que as vítimas de discriminação possam se manifestar sem medo de retaliação.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) tem sido um ator fundamental nesse processo, realizando um trabalho constante de fiscalização e orientação para garantir que as normas sejam seguidas e que os direitos da população LGBTQIA+ sejam protegidos. No entanto, é necessário um esforço conjunto para que as medidas adotadas pelo MPT cheguem efetivamente a todas as

organizações e resultem em mudanças substanciais no comportamento dos empregadores.

Os avanços conquistados, como a criminalização da LGBTfobia, são passos importantes, mas a luta contra a discriminação no ambiente de trabalho precisa ser constante. A adoção de práticas afirmativas por parte dos empregadores, como a criação de comissões internas de diversidade e a promoção de campanhas de conscientização, pode ser uma estratégia eficaz para combater o preconceito e garantir a igualdade de oportunidades para todos os trabalhadores.

A efetiva aplicação dessas práticas dependerá, porém, da conscientização e do comprometimento das organizações com a construção de uma cultura organizacional inclusiva. A legislação e as decisões do STF são essenciais, mas não são suficientes para garantir que todos os trabalhadores LGBTQIA+ se sintam igualmente protegidos. É necessário que haja uma mudança cultural nas empresas, com a implementação de políticas públicas eficazes e o envolvimento das lideranças empresariais no processo de inclusão. Empresas que adotam práticas inclusivas se beneficiam de um ambiente mais saudável, produtivo e inovador, o que traz vantagens para todos os envolvidos, não apenas para os trabalhadores LGBTQIA+, mas para toda a organização.

Em suma, a efetividade da proteção contra a discriminação LGBTQIA+ no ambiente de trabalho dependerá de um esforço contínuo de todos os setores da sociedade. A colaboração entre o poder judiciário, o Ministério Público do Trabalho, os empregadores e as próprias vítimas de discriminação é fundamental para garantir que os direitos da população LGBTQIA+ sejam respeitados e que todos possam trabalhar em um ambiente de respeito e igualdade. O caminho para a plena inclusão no mercado de trabalho está sendo construído, mas ainda há muito a ser feito.

Portanto, a verdadeira mudança só será alcançada quando as práticas discriminatórias forem erradicadas de fato. Isso requer um esforço contínuo de educação, sensibilização e políticas públicas afirmativas, que vão além da letra da lei e se consolidem no comportamento de todos os envolvidos nas relações de trabalho. Somente assim poderá ser garantido que a população LGBTQIA+ tenha, de fato, seus direitos respeitados e sua dignidade preservada no ambiente de trabalho.

6. REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Quatro em cada dez LGBTQIAP+ já sofreram discriminação no trabalho.** Brasília, 22 jun. 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos->

humanos/noticia/2022-06/quatro-em-cada-dez-lgbtqiap-ja-sofreram-discriminacao-no-trabalho. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, p. 11937, 9 ago. 1943. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989**. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Diário Oficial da União, Brasília, 6 jan. 1989. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordigualdade. **Nota Técnica nº 02/2020**. Defesa dos direitos da população LGBTQ+ no ambiente de trabalho. Brasília, 2020. Disponível em:
https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-para-atuacao-do-mpt-na-defesa-de-direitos-da-populacao-lgbtiq-no-trabalho/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26**. Relator: Min. Celso de Mello. Brasília, DF, 13 jun. 2019. Disponível em:
<https://portal.stf.jus.br/processos/verImpressao.asp?imprimir=true&incidente=4515053>. Acesso em: 21 abr. 2025.

GRUPO GAY DA BAHIA (GGB). **Mortes violentas de LGBT+ no Brasil – 2024**. Salvador: GGB, 2025. Disponível em: <https://grupogaydabahia.com.br/mortes-violentas-de-lgbt-no-brasil-2024/>. Acesso em: 21 abr. 2025.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.230. ISBN 9788553621156. Disponível em:
<https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621156/>. Acesso em: 21 abr. 2025.

LEITE, Luciano S. **Saúde mental no trabalho e atitude empreendedora**. Rio de Janeiro: Expressa, 2020. E-book. p.10. ISBN 9786558110491. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786558110491/>. Acesso em: 21 abr. 2025.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. 40. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.613. ISBN 9788553622627. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622627/>. Acesso em: 21 abr. 2025.

MITIDIERO, Daniel F.; MARINONI, Luiz Guilherme B.; SARLET, Ingo W. **Curso de direito constitucional**. 12. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. p.280. ISBN 9786553624771. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553624771/>. Acesso em: 19 nov. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Discriminação no trabalho: uma realidade para pessoas LGBT**. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 21 abr. 2025.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional - 22ª Edição 2024**. 22. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.i. ISBN 9788553622771. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622771/>. Acesso em: 19 out. 2025.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho - 9ª Edição 2023**. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023. E-book. p.1132. ISBN 9786559648719. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648719/>. Acesso em: 19 nov. 2025.

Souza, Rafael de; Gonçalves de Gonçalves, Fernando. **A inserção da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho: percepções de trabalhadores/as e gestores em Rolante (RS)**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Tecnologia em Processos Gerenciais) — Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS), Campus Rolante, 18 nov. 2024. Disponível em: <https://dspace.ifrs.edu.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/2190/1234567892190.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 out. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO (TRT-1). **Recurso Ordinário da Ré**. Indenização por Dano Moral. Homofobia. Processo nº 1131046228. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1131046228>. Acesso em: 21 abr. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO (TRT-18). **Recurso Ordinário**. Processo nº 0015277-95.2013.5.18.0003. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-18/1527795713>. Acesso em: 21 abr. 2025.



FACULDADE
Santa Luzia

Aqui, você faz a diferença!