

**Capítulo 45 - DOI:10.55232/1082022.45**

**O PRECONCEITO ESTRUTURAL CONTRA PESSOAS  
LGBT+ NO AMBIENTE DO TRABALHO: PROTEGER É  
NECESSARIAMENTE INCLUIR**

**Luiz Carlos Garcia, Gustavo Marcel Filgueiras Lacerda, Nayara Maria de  
Lima e Antônio Augusto Máximo Vaz Souza**

A história recente tem sido um ambiente de conquistas para a população LGBT+. A afirmação da diversidade como condição humana, vem lançando novas luzes sobre as questões de gênero e sexualidade, retirando as condições que não se configuram em heterossexualidade e pessoas cisgêneras da pauta patológica para evidenciar a necessidade de uma discussão da sociedade que rompa o preconceito e integre a diversidade em seu seio. Não há mais espaço para a exclusão e o preconceito, sendo que, apesar de ainda ser uma realidade, trata-se de ato não apenas de falha civilizacional mas também antijurídico. Institucionalmente, não mais se tolera a postura homotransfóbica. No ano de 2019, por exemplo, por meio de uma decisão do Supremo Tribunal Federal – STF – o preconceito baseado em identidade de gênero e identidade sexual (ou seja, a homotransfobia) foi equiparado ao crime de racismo e, portanto, tal conduta passou a ser passível de persecução penal por parte do Estado, inclusive. O que já ocorreu tardiamente quando se considera todas as diretrizes e mandamentos de otimização dos princípios constitucionais pós Constituição de 1988. Tal decisão se baseia na mora do Poder Legislativo em discutir e decidir acerca de projetos de lei que tramitam há anos sem movimentação significativa, além da situação de violência que tal população vive no Brasil. Os casos de homotransfobia chocam não só pela quantidade – o Brasil é o país que mais mata transexuais no mundo - mas pela crueldade com que são praticados. Em regra, de modo a ofender e descaracterizar exatamente a razão pela qual são cometidos, qual seja, o ódio ao diverso e a incapacidade de conviver com quem é diferente. Trata-se assim de importante manifestação do Poder Judiciário brasileiro no sentido de garantir condições mínimas de dignidade para os grupos violentados, bem como da busca por uma sociedade que cumpra seu papel de defender todos os projetos de vida. Entretanto, entre a norma positivada e a efetivação das medidas há um hiato, que perpassa por várias questões que precisam ser pensadas e resolvidas a fim de tornar a norma de fato eficaz. Porém, apesar de tais conquistas, as pessoas LGBT+ ainda enfrentam bastante dificuldades para a integração social e, por assim ser, também a encontram no ambiente de trabalho. Assim, não são raras as vezes em que estas pessoas encontram extrema dificuldade de colocação no mercado de trabalho formal e, quando conseguem se colocar, são alvos de condutas assediosas, seja no âmbito moral, no sexual ou nos dois. Também não se obscurece o fato de que muitos postos de trabalho ocupados pelas pessoas LGBT+ são aqueles do mercado informal ou, ainda, onde se pode obscurecer a sua identidade de gênero e/ou sexual. Percebe-se, assim, a existência de um preconceito estrutural no ambiente de trabalho, onde a pessoa LGBT+, além do desempenho de suas funções, se vê obrigada a lutar por aquilo que é um pressuposto básico: a afirmação de sua dignidade humana.

Dessa forma, a conduta preconceituosa no meio ambiente de trabalho fere direitos fundamentais da pessoa LGBTQ+, razão pela qual o Direito do Trabalho, visto seu compromisso ontológico com a proteção da dignidade humana da pessoa trabalhadora, é chamado a responder a tais lesões, garantindo-se o meio ambiente de trabalho hígido a esta parcela da população e, ao mesmo tempo, a reparação devida pelo dano experimentado.

**Palavras-chave:** Preconceito estrutural, Relações de Trabalho, Proteção a população LGBTQ+

**Referências Bibliográficas:**

SALIH, Sara. Judith Butler e a Teoria Queer. Tradução de Guacira Lopes Louro. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013.