

O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NA REFORMA TRABALHISTA: O APROFUNDAMENTO DA MARGINALIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA POPULAÇÃO DE GAYS E LÉSBICAS

Tauane Caldeira Porto

Advogada trabalhista no escritório Humberto Marcial Advogados Associados; pesquisadora no Instituto Declatra – Defesa da Classe Trabalhadora; graduada em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais; membro do programa de extensão Diverso – Núcleo Jurídico de Diversidade Sexual e de Gênero da UFMG.

tauaneporto@declatra.adv.br

ET22: GÊNERO, SEXUALIDADES E TRABALHO: CONHECIMENTO E RECONHECIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES.

Resumo

O presente trabalho tem como objetivo demonstrar as consequências de mudanças ocorridas na CLT, por meio da lei 13.467/2017, aprovada em julho deste ano, no tocante à população de gays e lésbicas no mercado de trabalho. Um dos objetivos da supracitada reforma foi aumentar o poder das negociações entre empregadores e empregados, seja por meio de acordos individuais, acordos coletivos ou convenções coletivas. Tendo em vista ser o empregador dono dos meios de produção, sem os quais estariam os trabalhadores sem a fonte de seu sustento e, portanto, dependentes do poder empresarial, não há uma escolha propriamente dita, muito menos possibilidade de negociação entre as partes de forma igual, equitativa; em tese, diz-se que o objetivo é aumentar a influência da autonomia da vontade das partes no processo de negociação, o que não passa de mera estratégia interpretativa e/ou hermenêutica para que essa nova situação seja aceita pela população e, principalmente, pelos empregados. Assim sendo, busca-se demonstrar de que formas as novas diretrizes das leis trabalhistas tendem a precarizar ainda mais o trabalho de uma parcela da população que já é, devido à sua orientação sexual divergente do que é convencionalizado como normal, marginalizada e invisibilizada. O poder patronal tem a possibilidade, mais do que nunca, de utilizar tais fragilidades sociais em benefício próprio, utilizando os novos instrumentos para potencializar a exploração da força de trabalho dos empregados gays e lésbicas que, como já dito, encontram-se em posições precárias e marginais no mundo do trabalho.

Palavras-chave: precarização, marginalização, homo-lesbofobia, trabalho, capital.

Introdução

Nos últimos anos a militância de lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e travestis (LGBT) tem-se tornado cada vez mais intensa e incisiva no Brasil. Acerca desse assunto, é indispensável retomar a revolta de *Stonewall Inn*, ocorrida em Nova Iorque, em 28 de junho 1969¹, cujo nome faz referência ao bar em que teve local. Foi a primeira vez que gays, lésbicas, transexuais, travestis e *drag queens* se uniram contra a intolerância.

No Brasil, por sua vez, o processo de luta LGBT contra as opressões sofridas intensificou-se e tornou-se mais organizado cerca de uma década após o movimento norte-americano. No final dos anos 1970 e início dos anos 1980, num contexto de reabertura democrática do país, surgiram diversos grupos com o objetivo de encampar a batalha: em São Paulo, com a criação do grupo Somos; no Rio de Janeiro, com a fundação do jornal Lampião; em Salvador, onde foi criado o Grupo Gay da Bahia, que foi o primeiro grupo a conseguir registro em cartório (RIBEIRO, 2011, p. 155).

Importante salientar que a origem de tais ações foi, de certa forma, concomitante. Em 1978, no Rio de Janeiro, o Jornal Lampião reuniu artistas, intelectuais e profissionais liberais insatisfeitos com a convivência restrita de lésbicas e homossexuais em “guetos”, frequentados exclusivamente por esse público, e começaram a se reunir em São Paulo, semanalmente. O objetivo inicial era denunciar ao Sindicato dos Jornalistas a forma difamatória como a imprensa, no geral, tratava a não-heterossexualidade (FRY; MACRAE, 1985, p. 21-22).

De acordo com Green e Quinalha (2015), há afirmações de que não houve repressão sistemática contra gays e lésbicas durante o período da Ditadura Militar brasileira (1964–1985), em que pese os relatos de perseguições existentes. Como exemplo, houve tentativas por parte do governo ditatorial de fechar o jornal Lampião da Esquina, cuja circulação foi de 10 mil exemplares, logo após seu primeiro número, sendo vendido em todas as capitais do país. O argumento utilizado pelas autoridades foi de que os editores do periódico haviam infringido a Lei da Imprensa, tendo cometido um “atentado aos bons costumes”. Os jornalistas foram fichados, intimados a depor e ameaçados de prisão pela publicação destinada a público LGBT. Ainda que tenha sido arquivada, a denúncia demonstra a presença da perseguição a lésbicas e gays naquele período, com constantes ameaças de silenciamento.

¹ Cf. COLLING, 2011, p. 7-19.

Do ponto de vista da ditadura, assim, ficou evidente que as homossexualidades se encaixavam nas suas noções das práticas “subversivas” contra o regime militar, além de atentarem contra a moral estrita que orientava as políticas públicas e afrontarem as motivações ideológicas do oficialato que estava no comando. Felizmente, os movimentos sociais, especialmente o movimento sindical, acumularam forças para expandir e avançar o processo de distensão, dificultando a implementação de várias medidas autoritárias e arbitrárias dos militares em silenciar setores sociais em movimento (GREEN; QUINALHA, 2015, p.13).

Anos mais tarde, antes do final da primeira metade da década de 1980, segundo Facchini “houve uma drástica redução na quantidade de grupos presentes no movimento” (FACCHINI, 2005, p. 102) em decorrência da atribuição da epidemia de HIV/AIDS aos homossexuais. Apesar disso, segundo a autora, mudanças ocorreram na forma de ocorrência da militância, que se voltou para a luta pela conquista de direitos civis e à proteção contra violências sofridas por aquela parcela da população.

Ocorreu, nesse período, uma diversificação das iniciativas ativistas, como “associações e organizações formalmente registradas, com setoriais de partidos políticos, com grupos religiosos e com grupos situados na interface entre ativismo e pesquisa, constituídos no interior das universidades”, ampliando a visibilidade do movimento (FACCHINI, 2009, p.139). De acordo com Facchini (2005) e França (2006; 2007 *apud* FACCHINI, 2009, p. 139), a nova estratégia adotada pelos grupos consistia na visibilidade massiva, através das organizações das Paradas LGBT – anteriormente, Parada Gay – e da inclusão de temas afetos a tal minoria em canais da grande mídia – personagens de novelas, matérias de jornais e revistas – incorporando LGBTs como sujeitos de direito.

Tais grupos passaram a se organizar criando estruturas formais internas, busca de financiamentos e parcerias, demonstração clara de seus objetivos e, após, exposição de resultados e capacitação de seus militantes, dando início a um processo de institucionalização dos movimentos (FACCHINI, 2009). Como consequência desse processo, houve uma aproximação entre os grupos e a política, no contexto de redemocratização do país. De acordo com Facchini “nos anos 1990, já havia setoriais LGBT no PT e no PSTU e, nos anos 2000, começaram a se organizar setoriais e ações de políticas públicas e de parlamentares, bem como candidaturas LGBT, em vários outros partidos” (FACCHINI, 2009, p. 141).

Nesse período, a proliferação de Paradas do Orgulho Gay – mais tarde denominadas Paradas LGBT – evidenciava, ainda mais, o caráter político que o movimento havia tomado. Assim sendo, o

cenário nacional nos anos 2000, tal qual se apresentava, mostrava-se relativamente oportuno para iniciativas e projetos de lei favoráveis à promoção de direitos para a população LGBT, em comparação à época do Regime Militar. Como fruto desses esforços, foi criado, pelo Ministério da Saúde, em 2004, o programa “Brasil sem Homofobia” (CONSELHO NACIONAL DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO, 2004), visando ao combate à violência e à discriminação contra LGBTs e a promoção da cidadania sexual².

A definição mais utilizada de orientação sexual é aquela que a concebe como desejo sexual e/ou afetivo dirigido a alguém, seja do mesmo gênero em que se reconhece, ou não. Ao contrário do que muitos entendem, a gama de orientações sexuais não se limita à homossexualidade e heterossexualidade, havendo outras formas de expressão dessa característica. Atualmente verifica-se, ainda, a existência de homo-lesbofobia em diversos âmbitos da sociedade, inclusive o ambiente de trabalho. Necessário se faz, portanto, uma análise acerca da forma como a jurisprudência e a legislação brasileira tratam do assunto, uma vez que não se deve permitir, em um Estado Democrático de Direito, que haja discriminação em um âmbito tão sensível da individualidade humana: a sexualidade. Sobre a relevância do ambiente laboral na vida dos cidadãos e cidadãs, Nardi (2007) afirma que a partir da modernidade a sexualidade e o trabalho têm-se consolidado como dois dos principais pilares de formação da subjetividade dos indivíduos, influenciando seu tornar-se humano na sociedade capitalista atual. Por isso, importante se faz que trabalhadores gays e lésbicas afirmem sua orientação sexual em seus espaços sociais, inclusive, no ambiente de trabalho. Porém, salienta-se que:

[...] tendo em vista a existência de uma dominação baseada em uma oposição binária entre gays/lésbicas e heterossexuais [...], o ato de assumir-se nãoheterossexual pode ensejar situações indesejadas no ambiente de trabalho, a exemplo da preterição do empregado em relação a promoções (PORTO; OLIVEIRA; FERNANDES, 2015).

² De acordo com J. M. de Oliveira (2014), C. G. da Costa (2014) e N. S. Carneiro (2014): David Evans (1993) usou pela primeira vez o conceito de cidadania sexual como forma de chamar a atenção para os direitos que assistem ao espectro de múltiplas identidades e práticas sexuais relacionadas com o Estado e com o Mercado, reconhecendo já neste conceito a natureza inerentemente sexual da cidadania e pondo fortemente em questão a existência de modelos de cidadania baseados em princípios heterossexuais e patriarcais (Langdridge, 2006). Para Michael Brown (2006) a cidadania é sempre uma entidade previamente sexual(izada), seja pelas ações, pelas vontades, pelos desejos, pelas estruturas ou pela interpelação de forças culturais que nela se jogam. Consequentemente, nestes contextos heteronormativos torna-se claro que determinadas dimensões das sexualidades devem ser alvo de intenso comprometimento, de intensa regulação e de regimentação.

A oposição binária destacada no trecho acima propicia a inserção da lógica da divisão sexual do trabalho na conformação dos modelos de produção e de organização laboral, sem deixar, por óbvio, de condicionar o ideal de trabalhador desejado pelos empregadores – em regra, heterossexuais. A dificuldade se impõe, portanto, na própria formação do contrato de trabalho, o que intensifica a situação de exclusão e marginalização de gays e lésbicas em relação ao mercado de trabalho. Nesse sentido, pesquisa realizada em 2015 pela Elancers – especialista em sistemas de recrutamento e seleção do Brasil – evidenciou o preconceito existente contra pessoas não heterossexuais no mercado de trabalho. O estudo, que consultou 10 mil empresas, dentre as quais, 1.500 responderam à pesquisa online, abarcando cerca de 2.075 recrutadores, demonstrou que uma em cada cinco não contrataria homossexuais para determinados cargos (1 EM CADA..., 2015). De acordo com Cezar Tegen, presidente da Elancers:

Quando 11% dizem que não contratariam homossexuais para determinados cargos, eles se referem essencialmente a cargos executivos que, via de regra, representam a empresa em público. Somados aos 7% que dizem que não contratariam homossexuais de modo algum, temos um cenário onde quase um quinto das empresas não contrataria homossexuais no Brasil. (1 EM CADA..., 2015).

Em outro estudo, realizado pelo IBOPE, em 2011, demonstrou-se que 8% dos entrevistados se posicionam contrariamente à presença de médicos homossexuais no serviço público, enquanto 15% não concorda com pessoas não-heterossexuais desempenhando a função de policiais (IBOPE INTELIGÊNCIA, p.18-23). A partir da análise das duas pesquisas, conclui-se que a discriminação enfrentada por gays e lésbicas frente ao mercado de trabalho se dá tanto na formação do contrato, como em seu curso e, até mesmo, na extinção. Além disso, tal situação de exclusão acaba por condicionar gays e lésbicas a buscarem oportunidades de emprego geralmente rejeitadas por aqueles que se encaixam nos padrões estéticos e sociais aceitos pela coletividade, subjugando-se cada vez mais ao poder dos empregadores. Um exemplo, são as operadoras de callcenter, cujas condições de trabalho são precárias, com a exploração de todo o potencial do empregado pelo empregador, através do controle de aumento de atendimentos, da produção do funcionário dentro de determinado tempo, por exemplo (ROCHA, 2014, p. 71). Nessa mesma lógica é que tal parcela, excluída do mercado de trabalho, submete-se a condições laborais cada vez mais precárias, ficando sujeitas a abuso do poder empregatício por parte do empregador. É neste momento que a expansão do poder sindicalista de negociação de normas atinentes à medicina e segurança do trabalho, conforme proposto pela Lei 6787/2016 – a reforma trabalhista – atinge com força e aspereza os empregados

gays e lésbicas. Ora, uma vez que já não podem se dar ao luxo de escolher um emprego em que haja respeito às suas características subjetivas, como a sexualidade, e necessitam – bem como a maioria da população – de um trabalho para proverem seu sustento, as pessoas LGBT encontram-se em tal situação de vulnerabilidade capaz de levá-los a ceder diante de negociações prejudiciais, por trás das quais há intenções perversas de empregadores que buscam incessantemente o lucro, sem se aterem ao bem estar físico e mental do trabalhador. Há, ainda, a possibilidade de se negociar diretamente com o empregador, situação que agrava a fragilidade do empregado gay ou lésbica em relação à empresa, visto que não há sequer a estrutura sindical para respaldar o direito laboral barganhado na transação efetuada. Assim sendo, a marginalização e a precarização do trabalho dessa parcela oprimida torna-se cada vez mais evidente, e essas pessoas transformam-se em vítimas do poder econômico voraz dos donos dos meios de produção.

Nesse sentido:

A lei dá margem a acordos individuais dos mais variados. Permite jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso sem precisar passar pelo sindicato; rescisão por acordo, sem pagar as verbas rescisórias totais; e que a mulher grávida possa continuar trabalhando em área insalubre. (REFORMA TRABALHISTA..., 2017).

Ainda, a Constituição Federal prevê valores e princípios, dentre outros, o exercício dos direitos sociais, da liberdade e do bem-estar, no art. 1º, III e IV (dignidade da pessoa humana os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa) e no rol dos direitos sociais elencados no art. 6º (o direito à saúde, ao trabalho, ao lazer e à segurança). Do princípio da dignidade da pessoa humana, núcleo dos direitos fundamentais em geral, decorre o direito ao livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, nele abarcado o desenvolvimento profissional mencionado no art. 5º, XIII, da Constituição, o que exige condições dignas de trabalho e observância dos direitos fundamentais assegurados aos trabalhadores. A negociação individual entre empregado e empresa pode levar ao dismantelamento gradual do arcabouço jurídico protetivo do trabalhador brasileiro, principalmente no que tange às minorias, a exemplo de homossexuais, tratados neste artigo. Não se pode permitir que a condição de trabalho destes que já sofrem pressões do mercado laboral corra o risco de se agravar. A solução vem da união de movimentos oprimidos pela mudança legislativa, a partir da união do movimento LGBT (do qual fazem parte gays e lésbicas) e do movimento sindical, juntos contra um ato de injustiça e desrespeito total a ambos os grupos.

Metodologia

A partir de um estudo bibliográfico, analisar-se-ão os aspectos históricos, sociais e filosóficos da precarização e da marginalização do trabalho dos grupos estudados, com vistas a verificar em que medida a preponderância da orientação não heterossexual no exercício do trabalho colabora para a existência e manutenção de um precariado gay e lésbico na sociedade. Em um segundo momento, analisando as fontes legislativas brasileiras e as de outros países (principalmente por meio de estudos comparativos realizados pela OIT), verificar-se-ão como as ordens normativas refletem a divisão sexual do trabalho.

Finalmente, realizar-se-á uma relação entre o tema abarcado no trabalho em questão com a formação e/ou manutenção de um precariado tipicamente não heterossexual no mundo.

Além disso, serão utilizados artigos e obras que versem sobre a problemática do negociado sobre o legislado, caráter predominante na lei recentemente aprovada.

Nossa pesquisa é, portanto, de caráter intrinsecamente teórico e hermenêutico, na qual o universo sobre o qual se baseia nossas atenções restringe-se à produção bibliográfica e ao estudo das normativas jurídicas atinentes ao tema.

Resultados e Discussão

Após acurada e minuciosa análise da lei que implementou a Reforma Trabalhista, bem como estudo de articulistas que trataram sobre a intensificação e aprofundamento da precarização e marginalização de grupos de trabalhadores historicamente excluídos de proteções jurídicas das mais diversificadas, entende-se que a tendência é, de fato, preocupante.

A flexibilização proposta representa o retrocesso de conquistas sociais, principalmente no que tange à redução salarial e ao aumento da exploração do trabalho. Veja-se, por exemplo, o caput do artigo 611-A da chamada “Nova CLT”:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre [...].

Tal dispositivo mostra-se perigoso para a manutenção dos direitos trabalhistas conquistados ao longo de décadas uma vez que não expõe um rol taxativo de assuntos que podem ser modificados por meio de convenção ou acordo coletivos, sendo, inclusive, superiores à força de leis. Nesse sentido, entende-se que quaisquer situações poderão ser regulamentadas por meio de

negociações, prejudicando, assim, o arcabouço legal que protege – ainda que com as ressalvas já feitas ao longo de todo o texto – o empregado brasileiro.

Logo, vê-se que o trabalho formal, no geral, se encontrará em crise, o que se torna mais grave em se tratando de parcelas da população que sofrem tradicionalmente com a ausência de proteção trabalhista suficientes, mesmo antes da supracitada lei. Dessa forma, os empregados gays e empregadas lésbicas, que antes já não encontravam coragem ou forças para se insurgirem contra abusos praticados, no meio ambiente de trabalho, contra sua sexualidade e subjetividade, perdem de vez a parca tutela que ainda os contemplava.

Se esses empregados já se encontravam submetidos a uma forma de exploração intensificada em relação aos trabalhadores heterossexuais, agora serão expostos e empurrados para cargos e funções ainda mais precárias e alocadas à margem do que é considerado trabalho digno pela Constituição da República. É o poder do capital colocando-se cada vez mais agressivo sobre os trabalhadores precarizados. Nesse sentido:

Afirmar que a precarização social do trabalho é o método central da dinâmica do capitalismo contemporâneo significa afirmá-la como uma estratégia de dominação. Na base da força e do consentimento, o capital viabiliza o seu objetivo de acumulação sem limites materiais e morais. A força se materializa principalmente na imposição de condições de trabalho e de emprego precárias frente à permanente ameaça de desemprego estrutural criado pelo capitalismo. (AGUSTINHO, 2016).

Conclusões

Por todo o exposto acima, conclui-se que a preponderância do negociado sobre o legislado ou, até mesmo, a simples intensificação das negociações e convenções coletivas na reforma que se instituiu no Brasil será prejudicial, como um todo, a todos os trabalhadores sujeitos ao regime celetista. O precariado, que já era significativamente prejudicado quando a Consolidação das Leis Trabalhistas o conferia o mínimo de proteção, encontra-se, a partir da vigência da nova Lei, em situação de marginalização que beira o extremo.

Assim sendo, serão mais facilmente manipulados por empregadores mal intencionados, sendo vítimas de negociações prejudiciais, sem poderem, contudo, se rebelarem contra as atitudes e demais formas de violência e discriminação sofridas, pois poderão ser facilmente substituídos por outros indivíduos em semelhante situação de precarização e marginalização, os quais se submeterão às novas regras do jogo – leia-se: do trabalho formal brasileiro.

Referências Bibliográficas

Brasil. *Constituição da República Federativa do Brasil*, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 14 ago. 2017.

_____. *Decreto nº 62.150*, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em: 14 ago. 2017.

_____. *Decreto-lei nº 5.452*, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 14 ago. 2017.

_____. *Lei nº 13.467*, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 14 ago. 2017.

_____. *Lei nº 10.406*, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 14 ago. 2017.

_____. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 4.277/Distrito Federal. Rel. Ministro Ayres Britto. Acórdão de 05 de maio de 2011. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=628635>>. Acesso em: 14 ago. 2017.

Agustinho, Thiago Oliveira. A precarização e a flexibilização do trabalho como estratégias do capitalismo para a dominação da classe trabalhadora. In: Giorgi, Fernanda; Lopes, João Gabriel; Agustinho, Thiago; Ertle, Valeir (Org.). *O Golpe de 2016 e a Reforma Trabalhista: narrativas de resistência*. Bauru: Ptaxis, 2016. p. 71-80.

Almeida, Cássia. Reforma trabalhista valoriza negociação, diz relator. Rio de Janeiro, 2017. O Globo. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/reforma-trabalhista-valorizanegociacao-diz-relator-21312938>> . Acesso em: 14 ago. 2017.

Colling, Leandro. Políticas para um Brasil além do Stonewall. In: _____ (Org.). *Stonewall 40 + o que no Brasil?*. Salvador: EDUFBA, 2011. p. 7-19. (Coleção CULT; n. 9).

Comparato, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 69.

Conselho Nacional de Combate à Discriminação. *Brasil Sem Homofobia*: Programa de combate à violência e à discriminação contra GLTB e promoção da cidadania homossexual. Brasília: Ministério da Saúde, 2004. Disponível em: <http://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil_sem_homofobia.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2017.

Conselho Nacional De Justiça. *Código de Ética da Magistratura Nacional* Brasília, 26 de agosto de 2008. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/publicacoes/codigo-de-etica-da-magistratura>>. Acesso em: 14 ago. 2017.

_____. *Resolução nº 175*, de 14 de maio de 2013. Dispõe sobre a habilitação, celebração de casamento civil, ou de conversão de união estável em casamento, entre pessoas de mesmo sexo.

Delgado, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

Facchini, Regina. Entre compassos e descompassos: um olhar para o “campo” e para a “arena” do movimento LGBT brasileiro. *Bagoas: revista de estudos gays*. Natal: EDUFRN, n.04, p. 131-158, 2009.

_____. *Sopa de letrinhas?: Movimento homossexual e produção de identidades coletivas nos anos 1990*. Rio de Janeiro: Garamond, 2005.

Fiorillo, Celso Antonio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 22-23

Fry, Peter; Macrae, Edward. *O que é homossexualidade*. São Paulo: Abril Cultural: Brasiliense, 1985. (Coleção primeiros passos, n. 26).

Green, James N.; Quinalha, Renan. *Homossexualidades, Repressão e Resistência durante a Ditadura*, 2015. Disponível em: <<http://www.cev-rio.org.br/site/arq/Green-J-e-Quinalha-R-Homossexualidades-repressao-e-resistencia-durante-a-ditadura.pdf>>. Acesso em: 14 ago. 2017.

Grupo Gay Da Bahia. *Relatório 2015: assassinatos de LGBT no Brasil*, 2015. Disponível em: <<http://pt.calameo.com/read/0046502188e8a65b8c3e2>>. Acesso em: 14 ago. 2017.

Ibope Inteligência. *União estável entre homossexuais*. Disponível em: <<http://www4.ibope.com.br/download/casamentogay.pdf>>. Acesso em: 14 ago. 2017.

Nardi, Henrique Caetano. Nas tramas do humano: quando a sexualidade interdita o trabalho. In: Pocahy, Fernando (Org.). *Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea*. Porto Alegre: Nuances, 2007. p. 355-359.

Perucchi. Eu, tu, elas... intheghetto: os sentidos do homoerotismo feminino sob a ótica do território. In: LAGO, Mara Coelho de Souza et al (Org.). *Gênero e pesquisa em psicologia social*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 61-74.

Portal G1. *1 em cada 5 empresas não contrataria homossexuais, diz estudo*. 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/05/1-em-cada-5-empresas-nao-contrataria-homossexuais-diz-estudo.html>>. Acesso em: 14 ago. 2017.

Porto, Tauane Caldeira; Oliveira, João Felipe Zini Cavalcante de; Correa, Maíra Cristina Fernandes. O direito e a lei: as anomias e as lacunas legais na negação dos direitos e da cidadania de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros: o silêncio do direito e o assédio moral contra gays e lésbicas no ambiente de trabalho no Brasil. In: *Congresso Desfazendo Gênero*, Salvador, 2015.

Ribeiro, Deco. Stonewall: 40 anos de luta pelo reconhecimento LGBT. In: COLLING, Leandro (Org.). *Stonewall 40 + o que no Brasil?*. Salvador: EDUFBA, 2011. p. 153-156. (Coleção CULT; n. 9).

Rocha, Vanderlei Cardoso da. *“Mercadorias” com curto prazo de validade: um olhar sobre a saúde dos trabalhadores de um call center da cidade do Rio de Janeiro*. 129 f. Rio de Janeiro. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Departamento de Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2014.

Rosa, Ana Beatriz. Violência homofóbica: Brasil tem 5 denúncias por dia, mas números reais são muito maiores, diz relatório. *HuffPost Brasil*. 26 fev. 2016. Disponível em: <http://www.brasilpost.com.br/2016/02/26/relatorio-homofobia_n_9330692.html>. Acesso em: 14 ago. 2017.

Sanches, Vanessa K. C. *Discriminação por orientação sexual no contrato de trabalho*. São Paulo: 2009.