

REVISTA DE DIREITO INTERNACIONAL
BRAZILIAN JOURNAL OF INTERNATIONAL LAW

O Direito Internacional do Trabalho fora do “armário”: a proteção global de trabalhadoras e trabalhadores LGBTI+

International Labour Law Out of the “Closet”: The Global Protection of LGBTI+ Workers

Pedro Augusto Gravatá Nicoli

Marcelo Maciel Ramos

Henrique Figueiredo de Lima

VOLUME 22 • N. 2 • 2025
THE COMMON HERITAGE OF MANKIND IN
INTERNATIONAL LAW: PAST, PRESENT AND FUTURE

Sumário

EDITORIAL: INTRODUCTION AU NUMÉRO SPÉCIAL.....	15
Pierre-François Mercure e Harvey Mpoto Bombaka	
CRÔNICA	18
CRÔNICA SOBRE AS NEGOCIAÇÕES NO ÂMBITO DA AUTORIDADE INTERNACIONAL DOS FUNDOS MARINHOS (ISA): RUMO AO CÓDIGO DE EXPLOTAÇÃO?.....	20
Carina Costa de Oliveira, Robson José Calixto de Lima, Gustavo Leite Neves da Luz, Ana Flávia Barros-Plataiu, Harvey Mpoto Bombaka e Luigi Jovane	
THE COMMON HERITAGE OF MANKIND IN INTERNATIONAL LAW: PAST, PRESENT AND FUTURE	31
ACTIVITIES IN THE AREA FOR THE BENEFIT OF “MANKIND AS A WHOLE”: WHO IS ‘MANKIND’?..	33
Shani Friedman	
EQUITABLE BENEFIT SHARING IN THE EXPLOITATION OF COMMON HERITAGE OF MANKIND AREAS ACCORDING TO THE PROVISIONS OF UNCLOS 1982: CURRENT SITUATION, CHALLENGES AND PROSPECTS	53
Yen Thi Hong Nguyen, Thang Toan Nguyen e Hiep Dinh Trong	
LE PARTAGE DES AVANTAGES FINANCIERS ISSUS DE L’EXPLOITATION DES GRANDS FONDS MARINS: UNE ILLUSTRATION DES MUTATIONS RÉCENTES DE LA NOTION DE PATRIMOINE COMMUN DE L’HUMANITÉ?.....	75
Marie Guimezanes	
LE “PATRONAGE DE COMPLAISANCE “ DANS LE CADRE DES ACTIVITÉS DE LA ZONE: UNE ÉPÉE DE DAMOCLÈS SUR LA PROTECTION UNIFORME DU PATRIMOINE COMMUN DE L’HUMANITÉ.....	94
Harvey Mpoto Bombaka	
MARINE BIODIVERSITY MANAGEMENT FROM THE GLOBAL COMMONS: ANALYSING THE EXPANDED SCOPE OF COMMON HERITAGE OF MANKIND PRINCIPLE.....	122
Kavitha Chalakkal e Simi K K	

LE PROJET INTERNATIONAL ICE MEMORY: LES CAROTTES DE GLACE SONT-ELLES PATRIMOINE COMMUN DE L'HUMANITÉ?	143
Pierre-François Mercure	
LA CULTURA DEL VINO COMO PATRIMONIO INMATERIAL	160
Luis Javier Capote-Pérez	
ARTIGOS SOBRE OUTROS TEMAS	173
TOWARDS THE PROSECUTION OF MARITIME PIRACY BEFORE THE INTERNATIONAL CRIMINAL COURT	175
Amr Elhow	
GENERATIVE AI IN EMERGING TECHNOLOGY: A LEGAL AND ETHICAL EXPLORATION IN MALAYSIA AND UZBEKISTAN	197
Saslina Kamaruddin, Islamobek Abduhakimov, Mohamad Ayub Dar e Nadia Nabila Mohd Saufi	
O DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO FORA DO “ARMÁRIO”: A PROTEÇÃO GLOBAL DE TRABALHADORAS E TRABALHADORES LGBTI+	216
Pedro Augusto Gravatá Nicoli, Marcelo Maciel Ramos e Henrique Figueiredo de Lima	
AN OLD BUT GOLD CHALLENGE FOR INTERNATIONAL LABOUR LAW: RETHINKING THE PERSONAL SCOPE OF ILO STANDARDS	233
Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto	
BALANCING GROWTH AND RESPONSIBILITY: A REVIEW OF BRAZIL’S OFFSHORE WIND FARM REGULATION	250
Danielle Anne Pamplona	
AUTONOMIA MUNICIPAL EM LITÍGIOS INTERNACIONAIS: DESAFIOS AO PACTO FEDERATIVO E À SOBERANIA NACIONAL DIANTE DO DESASTRE DE MARIANA	266
Gina Vidal Marcílio Pompeu e Audic Cavalcante Mota Dias	
LEGISLATIVE GAPS AND DIGITAL VULNERABILITIES: RECONCEPTUALIZING VIETNAM’S LEGAL FRAMEWORK TO COMBAT ONLINE CHILD SEXUAL EXPLOITATION	283
Thuyen Duy TRINH	

* Recebido em: 31/07/2024.
Aprovado em: 11/02/2025.

** Professor da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e membro do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG. É Doutor em Direito pela UFMG. Concluiu dois pós-doutorados, um na UFMG em 2015 e outro no departamento de Gênero, Sexualidade e Estudos Feministas da Duke University, nos Estados Unidos. Foi pesquisador visitante no Collège de France, na Organização Internacional do Trabalho, no Instituto de Estudos Avançados de Nantes e na Universidade de Estrasburgo. É chefe do Departamento de Direito do Trabalho e Introdução ao Estudo do Direito da UFMG. É coordenador do Diverso UFMG – Núcleo Jurídico de Diversidade Sexual e de Gênero. Desenvolve pesquisas em Direito do Trabalho, Direitos Humanos e diversidade, especialmente em temas como precariedade, informalidade, margens do mundo do trabalho, gênero, sexualidade, direitos LGBTQIA+ e cuidado. É membro dos projetos coletivos “Gênero, Sexualidade e Direito” e “Direito do Trabalho e Crítica” do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG, do projeto internacional “Revaluing Care in the Global Economy”, desenvolvido na Duke University e do projeto internacional “Who cares? Rebuilding care in a post-pandemic world”, financiado pela Trans-Atlantic Platform for Social Sciences and Humanities e várias outras instituições nacionais e internacionais.
E-mail: pedrogravata@ufmg.br.

*** Mestre e Doutor em Direito pela UFMG, tendo realizado parte de suas pesquisas doutorais no Institut de la Pensée Contemporaine da Université Paris VII (França). Foi pesquisador visitante da Fondation Maison de Sciences de L’Homme (França) em 2013 e da Faculdade de Direito da University of Kent (Reino Unido) em 2015 e 2017. Fez estágio pós-doutoral na condição de professor visitante no Gender, Sexuality and Feminist Studies Department da Duke University (EUA) nos anos de 2019 e 2020. É membro dos projetos coletivos “Gênero, Sexualidade e Direito” e “Filosofia do Poder e Pensamento Radical” do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG, do projeto internacional “Revaluing Care in the Global Economy”, desenvolvido na Duke University e do projeto internacional “Who cares? Rebuilding care in a post-pandemic world”, financiado pela Trans-Atlantic Platform for Social Sciences and Humanities e várias outras instituições nacionais e internacionais. Coordena o Diverso UFMG – Núcleo Jurídico de Diversidade Sexual e de Gênero desde 2014. Conduz e orienta pesquisas sobre Direitos LGBTQI+ e Direitos de Mulheres, a partir de perspectivas teóricas queer e feministas. Atualmente, desenvolve pesquisa sobre a regulação jurídica do sexo e da sexu-

O Direito Internacional do Trabalho fora do “armário”: a proteção global de trabalhadoras e trabalhadores LGBTI+*

International Labour Law Out of the “Closet”: The Global Protection of LGBTI+ Workers

Pedro Augusto Gravatá Nicoli**

Marcelo Maciel Ramos***

Henrique Figueiredo de Lima****

Resumo

Reflete-se, neste artigo, sobre a proteção de trabalhadoras e trabalhadores LGBTI+ em sua dupla condição vivida: ao mesmo tempo, enquanto trabalhadoras e como pessoas que vivem sexualidades e identidades de gênero não hegemônicas, vistas a partir de uma particular condição normativa. O trabalho se origina no diagnóstico de um hiato na normativa internacional, que se revela em instrumentos normativos específicos sobre gênero e sexualidade, sem menções expressivas sobre o trabalho e em instrumentos específicos sobre trabalho e antidiscriminação, que não consideram, de forma específica, gênero e sexualidade, o que insere trabalhadoras e trabalhadores LGBTI+ em um “não lugar”. A pesquisa se desdobra em três momentos. Primeiramente, propõe-se um panorama normativo de dois corpos internacionais de proteção, o das pessoas LGBTI+ e do Direito Internacional do Trabalho antidiscriminatório. Num segundo momento, abordam-se políticas e ações transnacionais que consideram, simultaneamente, as duas dimensões, com enfoque, especificamente, às trabalhadoras e trabalhadores LGBTI+, por meio de uma pesquisa empírica em que se analisam normas, casos, programas, projetos e iniciativas nas organizações internacionais. No terceiro momento, de análises, teoriza-se sobre os achados empíricos, para pensar as trabalhadoras e trabalhadores LGBTI+ como sujeitas e sujeitos plenos de direito e os compromissos do Direito Internacional do Trabalho nessa afirmação. Conclui-se que as pessoas LGBTI+ são protegidas pelo Direito Internacional do Trabalho, por meio do desenvolvimento de normas que asseguram a proteção de suas existências e de normas antidiscriminatórias, embora essa proteção ocorra de forma implícita e não explícita.

Palavras-chave: trabalhadoras e trabalhadores LGBTI+; direitos LGBTI+; Direito Internacional do Trabalho; direito antidiscriminatório; igualdade.

Abstract

This paper reflects on the meanings of protection for LGBTI+ workers in their dual-lived condition: simultaneously as workers and as individuals who

experience non-hegemonic sexualities and gender identities, viewed from a particular normative condition. The study originates from identifying a gap in international regulations, evident in normative instruments that address gender and sexuality without significant references to labor, and in instruments focused on labor and anti-discrimination that do not specifically consider gender and sexuality. This places LGBTI+ workers in a “non-place.” The research unfolds in three stages. First, it presents a normative overview of two international protection frameworks: LGBTI+ rights and anti-discrimination labor law under international law. Second, it examines transnational policies and actions that simultaneously address both dimensions, specifically targeting LGBTI+ workers through an empirical research effort that explores norms, cases, programs, projects, and initiatives within international organizations. The third stage provides an analytical perspective on the empirical findings, conceptualizing LGBTI+ workers as full subjects of rights and examining the commitments of international labor law in affirming these rights. The article concludes that LGBTI+ individuals are currently protected by international labor law through the development of regulations that protects both their existence and anti-discrimination principles in labor law. However, this protection remains implicit rather than explicitly stated.

Keywords: LGBTI+ workers; LGBTI+ rights; International Labour Law; anti-discrimination law; equality.

1 Introdução

O Direito Internacional do Trabalho protege trabalhadoras e trabalhadores LGBTI+, ou elas se encontram no “armário”¹ da normativa trabalhista? Se protege, de que forma? Se não protege, como poderia fazê-lo? Neste artigo, consideram-se esses questionamentos com o objetivo de analisar os sentidos da proteção de trabalhadoras e trabalhadores LGBTI+ nessa dupla condição: ao mesmo tempo enquanto trabalhadores e como pessoas que vivem sexualidades e identidades de gênero

não hegemônicas, compreendidas com base em uma particular condição normativa que compreenda as interações entre normas internacionais, internas, políticas, ações e programas associados à diversidade em um contexto atravessado por disputas jurídico-políticas sobre gênero e sexualidade. A partir de pesquisa teórica, levantamentos normativos e de experiências internacionais, notamos que as perguntas propostas enfrentam uma problemática central, pois se apresenta um certo entrelugar jurídico entre a proteção trabalhista e a proteção das minorias de gênero e sexualidade. Espaço em que há ainda muita disputa, tensão, incompreensão e modos de afetação de vidas concretas, de pessoas concretas, a despeito de existir, definitivamente, ambiente para avanços.

Duas premissas básicas orientam nossa investigação. A primeira refere-se ao fato de que pessoas LGBTI+ sofrem, cotidianamente, em vários países, discriminação e violência por suas identidades de gênero e orientações sexuais nas relações de trabalho que estabelecem ou deixam de estabelecer. A literatura é diversa e crescente ao catalogar experiências de discriminação LGBTfóbica no trabalho, em perspectiva qualitativa² ou quantitativa³, a teorizar sobre elas numa perspectiva crítica⁴, em uma pluralidade de espaços regionais e nacionais⁵, de setores ou estratos profissionais⁶ e de clivagens ou heterogenei-

² PELÚCIO, Larissa. Na noite nem todos os gatos são pardos: notas sobre a prostituição travesti. *Cadernos Pagu*, n. 25, p. 217-248, jul./dez. 2005.; BÉRUBÉ, Allan. *My desire for history: essays in gay, community, and labor history*. Chapel Hill: University of North Carolina Press, 2011.; BATALHA, Gláucia Fernanda Oliveira Martins. Orientação sexual e discriminação no ambiente laboral. *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 10, n. 2, p. 369-383, 2013.

³ DIAGNÓSTICO LGBT+ na pandemia: desafios da comunidade LGBT+ no contexto de continuidade do isolamento social em enfrentamento à pandemia de coronavírus. *Vote LGBT*, 2021. Disponível em: <https://www.voteigbt.org/pesquisas>; RAMOS, Marcelo Maciel; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; MORAIS, Gabriella de; PIMENTA, Igor. *Relatório de violências contra pessoas LGBT+*. Pesquisa da 22ª Parada do Orgulho LGBT de Belo Horizonte – 2019. Belo Horizonte: Diverso UFMG, 2020.

⁴ HEARN, Jeff; PARKIN, Wendy. *Sex at work: the power and paradox of organization sexuality*. New York: Macmillan St Martin's Press, 1987.; IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; SARAIVA, Luiz Alex Silva; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. *RAC: Revista de Administração Contemporânea*, v. 14, n. 5, p. 890-906, set./out. 2010.

⁵ BADGETT, M. V. Lee; CHOI, Soon Kyu; WILSON, Bianca D. M. *LGBT poverty in the United States: a study of differences between sexual orientation and gender identity groups*. Los Angeles: The Williams Institute at UCLA School of Law, 2019.

⁶ VENCO, Selma. Centrais de teleatividades: o surgimento dos colarinhos furta-cores? In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (org.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo:

¹ Na linguagem popular, utiliza-se a expressão “sair do armário” para fazer menção ao momento da vida em que uma pessoa LGBTI+ se assume, para a família e para a sociedade. Portanto, o “armário”, nesse sentido, diz respeito a um local de ocultamento e silenciamento, no qual a proteção não engloba a particular condição de ser LGBTI+.

dades internas. Nessa pluralidade de perspectivas, uma conclusão parece uníssona: a discriminação LGBTfóbica é uma realidade nas relações de trabalho, sendo esta nossa primeira premissa de análise.

A segunda premissa é que, do ponto de vista normativo, o debate jurídico da proteção ou não das pessoas LGBTI+ constitui, em si, uma construção em curso. Há um conjunto crescente de normas jurídicas que, em muitas esferas de abrangência, afirmam a diversidade sexual e de gênero como valor jurídico e protege as pessoas LGBTI+ em face da discriminação⁷. Da mesma forma, somam-se decisões judiciais de cortes superiores⁸ e tribunais internacionais, como veremos adiante, que formam um arcabouço protetivo pelo direito antidiscriminatório⁹, tanto em sua arquitetura geral, quanto em sua aplicabilidade específica e direta às pessoas LGBTI+¹⁰. Por outro lado, há uma crescente cruzada antigênero, em uma oposição conservadora que se desdobra na política contemporânea¹¹, aprofundada em quadros de

heterogeneidade nacional em diversos países. Isso nos conduz a nossa segunda premissa: o campo dos direitos LGBTI+ é um campo de disputa.

Quando se aproximam essas duas premissas, se revela a necessidade da pesquisa proposta neste artigo. De um lado, o trabalho, central para a afirmação da vida material de pessoas LGBTI+, segue um espaço de violência. De outro, a proteção jurídica das pessoas LGBTI+, conquanto existente, é ainda disputada. Quando se conectam esses dois pontos e se pensa sobre a proteção ou desproteção dessas pessoas, *enquanto* trabalhadoras dissidentes de gênero e sexualidade em escala global, um hiato se revela.

No Direito Internacional, há muito já produzido tanto em matéria de direitos de pessoas LGBTI+, em geral¹², quanto em matéria de discriminação e relações de trabalho, também em geral¹³. Há instrumentos normativos específicos sobre gênero e sexualidade, sem grandes considerações sobre trabalho, assim como há instrumentos específicos sobre trabalho e antidiscriminação, sem considerações específicas sobre gênero e sexualidade. Daí o hiato. Um “não lugar” da dimensão internacional da proteção de trabalhadoras e trabalhadores LGBTI+, dissolvidos no quadro de proteções gerais enquanto sofrem em concreto na concomitância da vida que levam como pessoas LGBTI+ no trabalho.

Abre-se, aqui, um capítulo particularmente afetivo e inexplorado do debate dos paradoxos da linguagem dos direitos para pessoas LGBTI+, nas linhas indicadas por

Boitempo, 2009. p. 153-172.; MAGALHÃES, Alex Fernandes; ANDRADE, Carolina Riente de; SARAIVA, Luiz Alex Silva. Inclusão de minorias nas organizações de trabalho: análise semiótica de uma estratégia de recrutamento de uma multinacional de fast food. *Teoria e Prática em Administração*, v. 7, n. 2, p. 12-35, 2017.; FLEURY, Flávio Malta. *Os sentidos do direito, do sindicato e da vida em disputa: resistências trabalhadoras e sindicais à transfobia e ao cissexismo no telemarketing*. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020.; CAVALCANTE, Ilana Ferreira; CAVALCANTI, Natália Conceição Silva Barros; JESUS, Jaqueline Gomes de. Apresentação: dossiê ‘Mundo do trabalho, educação profissional e identidade de gênero’. *Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica*, v. 2, n. 21, p. 1-2, 2021.

⁷ RAMOS, Marcelo Maciel; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. Existe um direito legislado da antidiscriminação para pessoas LGBTQIA+ no Brasil hoje? *Revista Direito e Praxis*, Rio de Janeiro, v. 14, n. 3, p. 2030-2056, 2023.

⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Cadernos de Jurisprudência do STF*: concretizando direitos humanos: direito das pessoas LGBTQIAP+. Brasília: STF; CNJ, 2022.

⁹ MOREIRA, Adilson José. *Tratado de direito antidiscriminatório*. São Paulo: Contracorrente, 2020.

¹⁰ RIOS, Roger Raupp. *O princípio da igualdade e o direito da antidiscriminação: discriminação direta, discriminação indireta e ações afirmativas no direito constitucional estadunidense*. 2004. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.

¹¹ JUNQUEIRA, Rogério Diniz. Ideologia de gênero: a gênese de uma categoria política reacionária ou a promoção dos direitos humanos se tornou uma ameaça à família natural? In: RIBEIRO, Paula Regina Costa; MAGALHÃES, Joana Lira (org.). *Debates contemporâneos sobre educação para a sexualidade*. Rio Grande, RS: EDFURG, 2017. p. 25-52.; MISKOLCI, Richard; CAMPANA, Maximiliano. Ideologia de gênero: notas para a genealogia de um pânico moral contemporâneo. *Sociedade e Estado*, v. 32, n. 3, p. 725-747, 2017.; PI-MENTEL, Mariana B. Backlash às decisões do Supremo Tribunal

Federal sobre união homoafetiva. *Revista de Informação Legislativa*, v. 54, n. 214, p. 189-202, abr./jun. 2017.; BIROLI, Flavia; VAGGIONE, Juan Marco; MACHADO, Maria das Dores Campos. *Gênero, neoconservadorismo e democracia: disputas e retrocessos na América Latina*. São Paulo: Boitempo, 2020.; AVELAR, Dani. Brasil tem um novo projeto de lei antitrans por dia. *Folha de São Paulo*, 23 mar. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2023/03/brasil-tem-um-novo-projeto-de-lei-antitrans-por-dia-e-efeito-nikolas-preocupa.shtml>. Acesso em: 24 mar. 2023.

¹² BROWN, David. Making room for sexual orientation and gender identity in international human rights law: an introduction to the Yogyakarta Principles. *Michigan International Law Journal*, v. 31, n. 4, p. 821-879, 2010.; HOLZHACKER, Ronald. Gay rights are human rights: the framing of new interpretations of international human rights norms. In: ANDREOPOULOS, G.; ARAT, Z. F. K. (org.). *The uses and misuses of human rights*. New York: Palgrave Macmillan, 2014. p. 29-64.

¹³ TOMEI, Manuela. Discrimination and equality at work: a review of the concepts. *International Labour Review*, v. 142, n. 4, p. 401-418, Dec. 2003.; SHEPPARD, Colleen. Mapping anti-discrimination law onto inequality at work: expanding the meaning of equality in international labour law. *International Labour Review*, v. 151, n. 1/2, p. 1-19, 2012.

Wendy Brown¹⁴. O paradoxo se expressa de uma série de maneiras. Uma delas é a constatação de que direitos específicos de proteção a pessoas LGBTI+, sobretudo em suas dimensões clássicas associadas às liberdades (de casar-se, por exemplo), podem chegar de maneira bastante heterogênea a essa população. Para autores como o teórico e ativista trans, Dean Spade¹⁵, há uma potencial problemática com a linguagem dos direitos ditos LGBTI+, que deixa de entender como questões materiais da vida cotidiana podem ser regulados de maneira muito mais direta e intensa, dificultando a vida de pessoas LGBTI+ em seus cotidianos.

Nesse sentido, observa-se uma janela importante para a questão das garantias trabalhistas internacionais para pessoas LGBTI+. A discussão evoca o acesso pleno e igualitário ao trabalho protegido e regulado, em direitos concebidos para o cotidiano das relações de trabalho como um todo, com vias a garantir que, para essas pessoas, as normas gerais de proteção ao trabalho sejam aplicadas de modo não discriminatório, para que acessem e permaneçam em seus empregos, com remunerações justas e condições de trabalho adequadas. Não exclusivamente para que afirmem algo que se possa chamar “identidade”, de maneira abstrata, mas para que possam viver. Existir. Tanto do ponto de vista material quanto simbólico.

Por isso, pensar o conjunto das proteções trabalhistas aplicadas à população LGBTI+, na confluência das matrizes de proteção do trabalho e da diversidade, constitui um exercício importante. As pessoas LGBTI+, em sua maioria, dependem do fruto de seu trabalho para sobreviver, e são tocadas, de modo cotidiano e concreto, pela distribuição desigual de riqueza. Além disso, vivem, globalmente, na incerteza das proteções nessa posição específica, de pessoas LGBTI+ que trabalham.

Essa importância da reflexão em sede de Direito Internacional do Trabalho talvez assuma uma proporção maior do que se pode perceber à primeira vista. Não se trata, apenas, de lidar com mais um problema específico nas relações de trabalho, tampouco com mais uma dimensão na amplitude protetiva das normas trabalhistas internacionais, que explicita discriminações que são, de modo geral, já repudiadas na normativa internacional.

Esse aceno do Direito Internacional do Trabalho se põe na afirmação das pessoas LGBTI+ como trabalhadoras protegidas e se coloca como condição existencial da própria liberdade sexual e de gênero. No sistema socioeconômico em que vivemos, não há possibilidade de segregar as dimensões da existência, razão pela qual as proteções trabalhistas aplicadas como direitos típicos de pessoas LGBTI+¹⁶ são pressupostos para a própria existência segura dessas pessoas. Na interdependência característica dos direitos humanos¹⁷, a afirmação dos compromissos internacionais de proteção ao trabalho de pessoas LGBTI+ não é um exercício apenas jurídico e tem o potencial de afetar as realidades sociais dessa população no mundo todo.

Busca-se, neste artigo, responder à pergunta “o Direito Internacional do Trabalho protege trabalhadoras e trabalhadores LGBTI+?” da seguinte maneira: primeiramente, traça-se um panorama normativo dos dois *corpora* de proteção aproximados, o das pessoas LGBTI+ e do Direito Internacional do Trabalho antidiscriminatório, em levantamentos de normas internacionais na matéria. Num segundo momento, levantam-se políticas e ações transnacionais que consideram, concomitantemente, as duas dimensões, se dirigindo, especificamente, às trabalhadoras e trabalhadores LGBTI+, num esforço de pesquisa empírica que lida com normas, casos, programas, projetos e iniciativas nas organizações internacionais, cortes de direitos humanos, empresas transnacionais e entidades correlatas. Em um terceiro momento, de análises, teorizamos os achados empíricos, a fim de se refletir acerca das trabalhadoras e trabalhadores LGBTI+ como sujeitas e sujeitos plenos de direito e os compromissos do Direito Internacional do Trabalho nessa afirmação.

¹⁴ BROWN, Wendy. Sofrendo de direitos como paradoxos. *Revista de Direito Público*, v. 18, n. 97, p. 459-474, jan./fev. 2021.

¹⁵ SPADE, Dean. *Normal life: administrative violence, critical trans politics, and the limits of law*. Durham: Duke University Press, 2015.

¹⁶ NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; DUTRA, Renata Queiroz. Direitos trabalhistas como direitos LGBTI+: uma leitura queer dos retrocessos sociolaborais no STF. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, p. 1289-1318, 2022.

¹⁷ RAMOS, Marcelo Maciel; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. A interdependência dos direitos LGBT. In: VIEIRA, Regina Stela Corrêa; TRAMONTINA, Robison; ESTEVES, Juliana Teixeira (org.). *Desafios presentes e futuros do direito do trabalho: reflexões teóricas e resistência coletiva*. Joaçaba, SC: Editora Unoesc, 2022. v. 2. p. 171-193.

2 A aproximação dos panoramas normativos: os direitos humanos LGBTI+ e o Direito Internacional do Trabalho antidiscriminatório

O levantamento das normas que nos conduzirá à resposta da pergunta que inicia este artigo se fará em duas frentes. Na primeira, investigam-se as matrizes da proteção geral de pessoas LGBTI+ em suas existências, como direitos humanos LGBTI+ no plano internacional. Na segunda, busca-se compreender a afirmação da igualdade e a vedação de práticas discriminatórias no Direito Internacional do Trabalho, em um direito antidiscriminatório do trabalho, em sua arquitetura geral. São duas frentes, veremos, de desenvolvimento paralelo e processos de interpenetração ainda incipientes.

Na primeira dimensão, a afirmação internacional dos direitos LGBTI+ se desenvolve em conexão com o conceito de igualdade fundamental. A igualdade é um valor que se insere, de modo direto, nas declarações de direitos mais emblemáticas da contemporaneidade, como a Declaração de Independência dos Estados Unidos, de 1776¹⁸ e a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789¹⁹, que afirmam igualdade e liberdade como direitos de todas as pessoas. Isso se repete, de forma mais pormenorizada, na mais relevante das declarações, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948²⁰, que estabelece que todos são iguais perante a lei, em dignidade e direitos, reconhece a possibilidade de invocar direitos e liberdades proclamados na declaração, e reconhece o direito à vida, à liberdade, à segurança pessoal, à proteção contra a discriminação, dentre outros. Os direitos humanos básicos, estabelecidos por essa declaração, respaldam uma série de documentos jurídicos internacionais, como o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos²¹ e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos²², conhecida como

Pacto de São José da Costa Rica, que reafirmam esses direitos.

Apesar de esses documentos não mencionarem, explicitamente, a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero, os direitos humanos que afirmam são direitos reconhecidamente garantidos a pessoas LGBTI+. Esse é o entendimento, por exemplo, da Organização das Nações Unidas. Em 2006, nos Princípios de Yogyakarta, a ONU esclareceu aos Estados membros a aplicabilidade imediata dos tratados de direitos humanos à população LGBTI+. É um documento que extrai os direitos LGBTI+ da normativa internacional de direitos humanos já existente.

Conforme os Princípios de Yogyakarta:

todos os direitos humanos são universais, interdependentes, indivisíveis e inter-relacionados. A orientação sexual e a identidade de gênero são essenciais para a dignidade e humanidade de cada pessoa e não devem ser motivo de discriminação e abuso²³.

Eles estabelecem que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Os seres humanos de quaisquer orientações sexuais e identidades de gênero têm o direito de desfrutar, plenamente, de todos os direitos humanos”²⁴, e “todas as pessoas têm o direito de desfrutar de todos os direitos humanos livres de discriminação por sua orientação sexual ou identidade de gênero”²⁵. Além disso, esses princípios, ainda, definem a discriminação com base na orientação sexual ou identidade de gênero como

qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada na orientação sexual ou identidade de gênero que tenha o objetivo ou efeito de anular ou prejudicar a igualdade perante a lei ou proteção igual da lei, ou o reconhecimento, gozo ou exercício, em base igualitária, de todos os direitos humanos e das liberdades fundamentais.²⁶

venção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm.

²³ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Princípios de Yogyakarta*: princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. 2006.

²⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Princípios de Yogyakarta*: princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. 2006.

²⁵ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Princípios de Yogyakarta*: princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. 2006.

²⁶ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Princípios de Yog-*

¹⁸ UNITED STATES OF AMERICA. *The Declaration of Independence*. Congress, 1776.

¹⁹ FRANCE. *Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen*. Assemblée Nationale, 1789.

²⁰ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Assembleia Geral das Nações Unidas, 10 dez. 1948.

²¹ BRASIL. *Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992*. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Promulgação. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm.

²² BRASIL. *Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992*. Promulga a Con-

Conforme os Princípios de Yogyakarta, os direitos humanos se aplicam às pessoas LGBTI+, e os direitos fundamentais à igualdade, liberdade, segurança e não discriminação também são direitos essenciais para essa população. Além disso, fornecem uma série de orientações explícitas aos Estados membros da ONU, como o dever de “incorporar princípios de igualdade e não discriminação por motivo de orientação sexual e identidade de gênero nas suas constituições nacionais e em outras legislações”²⁷, “adotar legislação adequada para assegurar o desenvolvimento das pessoas de orientações sexuais e identidades de gênero diversas”²⁸, “tomar todas as medidas policiais e outras medidas necessárias para prevenir e proteger as pessoas de todas as formas de violência e assédio”²⁹, “tomar todas as medidas legislativas necessárias para impor penalidades criminais adequadas à violência, ameaças de violência, incitação à violência e assédio associado, por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero”³⁰, entre outros.

Portanto, instrumentos jurídicos como o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos de 1966, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos de 1969, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial de 1969, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher de 2002, entre outros, estabelecem regras antidiscriminatórias gerais, que se aplicam, especificamente, a pessoas LGBTI+.

No caso do Brasil, por exemplo, é importante recordar que o país é um Estado membro da Organização das Nações Unidas (ONU) e da Organização dos Estados Americanos (OEA). Nessa condição, submete-se

aos princípios e regras, bem como aos órgãos de proteção de direitos humanos, dessas organizações internacionais, comprometendo-se, juridicamente, a garantir, proteger e promover os direitos fundamentais de todas as pessoas. Por meio dos tratados que ratificou, o Brasil incorporou, na legislação nacional, uma série de dispositivos legais antidiscriminatórios aplicáveis a pessoas LGBTI+. Embora nenhum deles proíba, expressamente, a discriminação por orientação sexual e de gênero, muitos trazem cláusulas antidiscriminatórias gerais ou abertas, conforme vimos acima, permitindo a proteção direta de pessoas LGBTI+ — conforme explicitam os Princípios de Yogyakarta.

É comum, nos tratados de direitos humanos, cláusulas de abertura que explicitam o caráter exemplificativo (e não taxativo) dos tipos de discriminação proibidos pela legislação internacional. Essas cláusulas aparecem, normalmente, em dispositivos antidiscriminatórios que repudiam qualquer discriminação por raça, cor, sexo etc., indicando, ao final, a abertura a outras formas de discriminação não enumeradas com expressões como “ou qualquer condição” e “ou qualquer razão”. Dentre os dois exemplos já mencionados: na Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, em seu artigo 2, temos que

todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.³¹

E, no Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos de 1966, em seu artigo 2:

os Estados Partes do presente pacto comprometem-se a respeitar e garantir a todos os indivíduos que se achem em seu território e que estejam sujeitos a sua jurisdição os direitos reconhecidos no presente Pacto, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer condição.³²

Ademais, é comum em tratados internacionais de direitos humanos dispositivos antidiscriminatórios gerais

yakarta: princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. 2006.

²⁷ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Princípios de Yogyakarta*: princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. 2006.

²⁸ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Princípios de Yogyakarta*: princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. 2006.

²⁹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Princípios de Yogyakarta*: princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. 2006.

³⁰ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Princípios de Yogyakarta*: princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. 2006.

³¹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Assembleia Geral das Nações Unidas, 10 dez. 1948.

³² BRASIL. *Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992*. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Promulgação. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm.

como “todos têm direito a proteção igual contra *qualquer discriminação*”³³.

A não discriminação, ou antidiscriminação, constitui, portanto, um direito humano básico. Portanto, sua experiência cotidiana incluirá também as relações de trabalho. Inclusive, na década 2000, a Organização das Nações Unidas elaborou Dez Princípios Universais de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção, que devem ser seguidos pelas empresas aderentes para superar os desafios contemporâneos da sociedade. Dentre os princípios, destacam-se: “01 – As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente. 02 – Assegurar-se de sua não participação em violação destes direitos [...] 06 – Eliminar a discriminação no emprego”³⁴.

Apesar da ausência de força normativa, o Pacto Global demonstra que a Organização das Nações Unidas reconhece que a discriminação, inclusive no trabalho é um problema relevante nas sociedades contemporâneas, que deve ser combatido. Em 2015, a ONU expandiu os princípios em Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, e a não discriminação pode ser observada, expressamente, no objetivo 5, igualdade de gênero, e, no objetivo 10, redução das desigualdades.

Essa “agenda da boa governança”³⁵, derivada da iniciativa da Organização das Nações Unidas, em 2005 — que estabeleceu os princípios para o atingimento de um nível global de investimento sustentável cunhou os padrões políticos e econômicos conhecidos como ASG – Ambiental, Social e Governança, ou ESG – *Environmental, Social and Governance*³⁶ — insere a diversidade no trabalho como uma das metas que devem ser observadas pelas empresas, na dimensão social. As políticas de diversidade e inclusão, direcionadas a grupos vulnerabilizados subrepresentados, são interpretadas como fon-

tes de normas antidiscriminatórias³⁷, que se originam nas iniciativas da própria ONU.

A respeito da Organização Internacional do Trabalho, abre-se nossa segunda matriz de levantamentos: a de um direito antidiscriminatório geral na regulação global do trabalho. Observa-se, nesse sentido, a existência de normas gerais e programáticas, que orientam, em certa medida, a proteção de trabalhadoras e trabalhadores contra distintas formas de discriminação no trabalho e no emprego. Como exemplo, podemos citar a Declaração Referente aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho³⁸, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento³⁹, e a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social⁴⁰,

³⁷ DOBIN, Frank; KALEV, Alexandra. The origins and effects of corporate diversity programs. In: ROBERSON, Quinetta M. (org.). *The Oxford handbook of diversity and work*. New York: Oxford University Press, 2013. p. 253-281.

³⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração Referente aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho*. 1944. Conhecida como Declaração de Filadélfia, o como objetivo para a justiça social que “todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades”, e institui que “a realização de condições que permitam o exercício de tal direito deve constituir o principal objetivo de qualquer política nacional ou internacional”, em seguida, a mesma declaração atribui para si a obrigação de auxiliar as “Nações do Mundo” na execução de programas para “assegurar as mesmas oportunidades para todos em matéria educativa e profissional”.

³⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e Seu Seguimento*. 1998. Datada de 1998, referida declaração reafirma o objetivo da OIT com a igualdade de oportunidades, relembra o compromisso de todos os Estados Membros com “a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação”, obrigação que deriva do mero pertencimento à Organização.

⁴⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social*. 2000. O documento prevê da seguinte forma: “21. Todos os governos deveriam adotar políticas com vistas à promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego, para eliminar toda discriminação por motivo de raça, cor, sexo, religião, opiniões políticas, origem nacional ou social. 22. As empresas multinacionais deveriam orientar-se por esse princípio em todas as suas operações, sem prejuízo das medidas previstas no parágrafo 18, e da política seguida pelos governos para corrigir situações históricas de discriminação e, nessa base, as ditas empresas deveriam estender a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego. Assim sendo, as empresas multinacionais deveriam fazer o necessário para que as qualificações profissionais e experiência sejam a base para contratação, colocação, formação profissional e promoção de seu pessoal em todos os níveis. 23. Os governos nunca deveriam pretender nem incentivar que empresas multinacionais discriminem com base em algum dos motivos mencionados no parágrafo 21; seria aconselhável

³³ GALIL, Gabriel Coutinho. *Fora do armário, além das fronteiras: a proibição da discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero no sistema global de direitos humanos*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 65.

³⁴ Dados obtidos no endereço eletrônico: <https://www.pactoglob-al.org.br/sobre-nos/>.

³⁵ AMPARO, Thiago de Souza; ANDRADE, Odara Gonzaga de; PEREIRA, Fernanda Reis Nunes. Capitalismo antidiscriminatório? Bolsa de Valores e governança de diversidade. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 14, n. 3, p. 1904-1933, set. 2023.

³⁶ IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; STOCKER, Fabricio. ESG: novo conceito para velhos problemas. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 4, jul./ago. 2022.

que delineiam princípios e compromissos gerais para a promoção da igualdade, e proíbem a adoção de condutas discriminatórias por parte dos empregadores.

Na década de 1950, a OIT editou duas convenções apontadas como marcos normativos em relação à proteção contra a discriminação no ambiente de trabalho. Trata-se das Convenções n. 100 e 111. A Convenção n. 100 sedimenta o Princípio de Igualdade de Remuneração por Trabalho de Igual Valor, ao estabelecer que homens e mulheres não poderão receber salários distintos por igual trabalho. Por sua vez, a Convenção n. 111 instaura o Princípio da Não Discriminação em matéria de emprego e profissão, ao definir discriminação como

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 oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão” e ainda “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.”⁴¹

Ou seja, tanto a Convenção n. 100, quanto a Convenção n. 111 compõem o repertório das convenções ditas fundamentais da Organização Internacional do Trabalho. Além desse contexto, destaca-se a Convenção n. 158, que reconhece que “a raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as opiniões políticas, a ascendência nacional ou a origem social”⁴² jamais poderão constituir justo motivo para a rescisão de um contrato de trabalho. No campo da antidiscriminação, observamos ainda a Convenção n. 183, para a proteção da maternidade e as Recomendações n. 165 e 191, que, respectivamente, orientam que os Estados Membros protejam trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares e a maternidade.

uma orientação permanente dos governos, em determinados casos, para evitar a discriminação no emprego”

⁴¹ BRASIL. *Decreto n.º 10.088, de 5 de novembro de 2019*. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm.

⁴² BRASIL. *Decreto n.º 10.088, de 5 de novembro de 2019*. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm.

Assim, a partir da análise dos panoramas gerais, observa-se a consolidação de duas matrizes de proteção paralelas. Uma, das pessoas LGBTI+ em suas existências, em relação à explicitação da aplicabilidade da normativa de direitos humanos a essas pessoas, a partir do Princípio da Igualdade. A segunda, da vedação de práticas discriminatórias nas relações de trabalho, como desdobramento do mesmo Princípio da Igualdade. Os pontos de interconexão, contudo, que evidenciem a relação intrínseca entre as dissidências de gênero e sexualidade e o trabalho, postulando uma igualdade no trabalho e vedação da discriminação para pessoas LGBTI+, ainda estão em processo de primeiras manifestações.

3 A expressão da proteção trabalhista de pessoas LGBTI+ em políticas, experiências e normas internacionais

Ao longo dos últimos anos, a Organização Internacional do Trabalho passou a dedicar maior atenção sobre temas de interesse de trabalhadoras LGBTI+, produzindo estudos, análises, documentos orientadores e informação explícita sobre a aplicação não discriminatória de suas regras a essas pessoas. Trata-se de um movimento muito significativo na direção de preencher a lacuna protetiva discutida neste artigo. Isso porque a Organização firma e explicita em seus documentos operativos um compromisso com a diversidade e decanta um caminho interpretativo de suas normas na direção de uma aplicabilidade plena às trabalhadoras e trabalhadores LGBTI+.

A mais recente dessas iniciativas é datada de 2023, intitulada “alcançando igualdade de gênero no trabalho”⁴³. No documento em questão, a OIT⁴⁴ traça um breve panorama sobre as legislações de Estados Membros que trazem proteções específicas contra a discriminação por questões de orientação sexual e/ou identidade de gênero e aponta que há uma tendência na inclusão das expressões “orientação sexual” e “identidade de gênero” nos diplomas legais que versam sobre discriminação.

⁴³ Tradução livre do título em inglês, “Achieving gender equality at work”.

⁴⁴ O documento pode ser acessado no endereço eletrônico: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/111/achieving-gender-equality-work>.

Por outro lado, a OIT indica que determinados países, e, inclusive, organismos internacionais, interpretam que discriminações por “motivos de sexo”, “contra outro grupo social”, ou “qualquer outra forma de discriminação” abrangeriam as discriminações motivadas por orientação sexual e/ou identidade de gênero.

No ano de 2012, a Organização Internacional do Trabalho deu início ao projeto “*Gender Identity and Sexual Orientation: Promoting Rights, Diversity and Equality in the World of Work (PRIDE)*”, com o apoio do governo da Noruega⁴⁵. Trata-se de um programa que busca realizar pesquisas sobre discriminações contra pessoas LGBTI+ ao redor do mundo, com o objetivo de identificar os principais desafios vivenciados pela comunidade e indicar boas práticas que possam promover a inclusão. De acordo com a própria Organização, o projeto se alinha nos quatro pilares da OIT, vinculados à agenda do trabalho decente, sendo eles “princípios fundamentais e direitos no trabalho, promoção do emprego, proteção social e diálogo social”⁴⁶, com a inclusão de um quinto pilar dedicado a compreender os principais desafios relacionados com a interrelação entre HIV/AIDS e problemas relativos às pessoas LGBTI+ no mundo do trabalho.

A primeira fase do projeto teve início na Argentina, Hungria e Tailândia. Em seguida, o projeto se debruçou sobre as questões existentes em Costa Rica, França, Índia, Indonésia, Montenegro e África do Sul. No primeiro relatório, a OIT concluiu que, apesar de existir um progresso na edição de leis protetivas para pessoas LGBTI+, elas permanecem a sofrer consideráveis discriminações e assédios. Na perspectiva da organização, os desafios são menores nos países em que possuem legislações antidiscriminatórias específicas, e o Diretor da Organização declarou que a OIT estaria comprometida com a causa LGBTI+, já que

o trabalho decente apenas pode existir em condições de liberdade e dignidade. Isso significa abraçar inclusão e diversidade, e requer que nós nos levantemos contra todas as formas de estigma e discriminação... e para o papel insidioso da homofobia e da transfobia na promoção da discriminação”⁴⁷.

⁴⁵ As informações sobre o projeto, analisadas neste artigo, podem ser consultadas no endereço eletrônico: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/briefingnote/wcms_368962.pdf.

⁴⁶ Tradução livre do original “fundamental principles and rights at work, employment promotion, social protection, and social dialogue”.

⁴⁷ Tradução livre de “Decent work can Only exist in condition of

Esse mesmo projeto foi inaugurado no Brasil, no ano de 2022, com o título “PRIDE: Promovendo Direitos, Diversidade e Igualdade no mundo do trabalho”, sendo desenhado em parceria com o Instituto +Diversidade, a Central Única dos Trabalhadores e das Trabalhadoras e a Casa Neon Cunha. No cenário brasileiro, o objetivo principal do programa é desenvolver capacidades profissionais e habilidades socioemocionais de pessoas LGBTI+, com foco principal para as pessoas trans, tendo sido arquitetado, ainda, para permitir o desenho de políticas antidiscriminatórias e promoção do trabalho decente⁴⁸.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, o projeto PRIDE, no Brasil, se estrutura em três eixos. O primeiro busca reunir experiências bem-sucedidas de programas de qualificação profissional para desenvolver as aptidões profissionais e compreender as necessidades no aprendizado de pessoas LGBTI+, com foco principal em empregabilidade nos setores de hospitalidade e cozinha, em virtude da existência de parceria anterior com o Ministério Público do Trabalho, o projeto Cozinha&Voz, criado para qualificar pessoas em situação de vulnerabilidade para a realização de trabalhos na área culinária. O segundo eixo contempla a capacidade do governo, das organizações de empregadores e trabalhadores, das organizações LGBTI+ e da sociedade para alcançar os objetivos nacionais para a promoção do trabalho decente para pessoas LGBTI+. Por fim, o terceiro eixo se concretiza na elaboração de modelos e estratégias que possam ser adotados em outros países⁴⁹.

Apesar de ser a ação de maior visibilidade, atualmente, a OIT possui outros programas no Brasil, como o Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho e o Diversidade Aprendiz. O Observatório, fruto de parceria com o Ministério Público do Trabalho, em 2019, constitui um banco de dados e informações para qualificar os debates nas tomadas de decisões sobre políticas públicas no Brasil, conjugando

freedom and dignity. It means embracing inclusion and diversity. It requires us to stand up against all forms of stigma and discrimination... and to the insidious role of homophobia and transphobia in fostering discrimination”.

⁴⁸ As informações podem ser consultadas no endereço eletrônico: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/nova-iniciativa-da-oit-vai-desenvolver-habilidades-profissionais-e-promover>.

⁴⁹ As informações podem ser consultadas no endereço eletrônico: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/nova-iniciativa-da-oit-vai-desenvolver-habilidades-profissionais-e-promover>.

diversos dados sobre os diferentes grupos sociais vulnerabilizados, inclusive a população LGBTI+⁵⁰.

Já o programa “Diversidade Aprendiz: aprendizados para um futuro inclusivo”, realizado em parceria com o Ministério Público do Trabalho e a Somos Diversidade, em 2021, é mais abrangente⁵¹, construído para

identificar dificuldades, barreiras de entrada, oportunidades e demandas necessárias para a promoção da plural diversidade e inclusão nos processos seletivos de contratações e nas políticas internas de permanência e ascensão no local de trabalho⁵².

Além disso, a organização promove seminários, congressos e eventos para o debate de questões afetas às pessoas LGBTI+ e o mundo do trabalho.

De todas essas iniciativas, crescentes em número e abrangência, percebe-se que o Direito Internacional do Trabalho vem produzindo compreensões com base em políticas e programas que explicitam e indicam caminhos de aplicação das suas normas para pessoas LGBTI+. Do ponto de vista normativo, contudo, o cenário se mantém o mesmo, de instrumentos gerais de enunciação dessa proteção, sem referência expressa às pessoas LGBTI+. Da mesma forma, não há, nos mecanismos de controle de aplicação das normas, nada propriamente consolidado na OIT a respeito da exigibilidade dessas garantias e do sancionamento internacional de violações.

4 Por que é importante proteger, globalmente, trabalhadoras e trabalhadores LGBTI+?

A afirmação da proteção global de trabalhadoras e trabalhadores LGBTI+, numa explicitação definitiva da

relação entre o Direito Internacional do Trabalho e a diversidade sexual e de gênero, ainda não está totalmente sedimentada. No Direito Internacional, há um cenário de um crescimento de normas gerais de proteção de pessoas LGBTI+, de um lado, e de normas gerais anti-discriminatórias no trabalho, de outro, além de algumas ações, programas e políticas relevantes que juntam especificamente esses dois universos. Mas ainda resta uma lacuna bastante expressiva, de afirmação de trabalhadoras e trabalhadores LGBTI+ como sujeitos plenamente protegidos pelo Direito Internacional do Trabalho.

Um caso muito recente na OIT revela como a questão pode ativar posições recrudescidas e revelar a força desse debate também para o Direito Internacional do Trabalho. No relato da agência de notícias Reuters⁵³, um impasse firmou-se na Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 2023, pela utilização das expressões “orientação sexual” e “identidade de gênero” no Programa e Orçamento da OIT para o biênio 2024-2025. De acordo com a Reuters, um grupo de

50 países africanos e árabes pretendem rejeitar a formulação sobre sexualidade e gênero, dizendo que ela usa ‘linguagem não universalmente acordada’. O Paquistão, falando pela Organização de Cooperação Islâmica, expressou preocupação de que tal referência teria um ‘impacto normativo enganoso’ e criaria conflitos legais⁵⁴.

A questão, aparentemente, teve seus desenvolvimentos políticos internos e, na votação, o programa e orçamento foram finalmente aprovados. A fala do Diretor-Geral da OIT, transcrita na abertura do documento aprovado, indica a dimensão da controvérsia, a aparente tensão estabelecida e os compromissos finais da instituição:

Primeiro, a luta contra a discriminação. Fiquei muito impressionado que, apesar da diversidade de opiniões, todos os constituintes em suas intervenções reafirmaram seu compromisso com o princípio da não-discriminação por qualquer motivo. Isto é sobre justiça social, isto é, sobre lutar contra as desigualdades, isto é, sobre princípios, isto é, sobre a razão de ser da nossa Organização. Isto é sobre o que a OIT representa. Lutar contra a discriminação tem sido e continuará sendo essencial e central para as ações da OIT. E o programa de trabalho do Escritório da Organização Internacional do Traba-

⁵⁰ Informação obtida nos endereços eletrônicos: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/oit-e-mpt-lancam-o-observatorio-da-diversidade-e-da-igualdade-de>. e <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=lgbt>.

⁵¹ De acordo com a OIT, que pode ser confirmada nas fontes acima indicadas, “o foco do projeto será a inserção de pessoas que tradicionalmente enfrentam exclusão e preconceitos diversos no mundo do trabalho: pessoas com deficiência, imigrantes, refugiados, negros e negras, LGBTI (especialmente pessoas transexuais), pessoas com mais de 50 anos e em situação de cerceamento de liberdade”.

⁵² Informação obtida no endereço eletrônico: <https://brasil.un.org/pt-br/115633-oit-e-parceiros-lan%C3%A7am-mapeamento-in%C3%A9dito-sobre-diversidade-e-inclus%C3%A3o-no-mundo-do-trabalho>.

⁵³ Dado obtido no endereço eletrônico: <https://www.reuters.com/article/world/us/discord-over-lgbtq-protections-emerges-at-un-labour-body-sources-idUSL8N37Y49W/>.

⁵⁴ Dado obtido no endereço eletrônico: <https://www.reuters.com/article/world/us/discord-over-lgbtq-protections-emerges-at-un-labour-body-sources-idUSL8N37Y49W/>.

lho, que tenho o privilégio de liderar, continuará a abranger todos os grupos que estão sujeitos a qualquer forma de discriminação, inclusive com base na orientação sexual e identidade de gênero⁵⁵.

Ou seja, a importância do debate sobre a relação entre Direito Internacional do Trabalho e trabalhadoras e trabalhadores LGBTI+ é bastante evidente, em várias perspectivas. Portanto, avançar nessa pauta é um movimento que congrega uma análise desdobrada em três tempos: passado, presente e futuro.

O passado do Direito Internacional do Trabalho é o que garante a solidez de suas afirmações, acumuladas na experiência histórica e nas disputas de força no mundo do trabalho. Nesse sentido, as normas internacionais representam uma certa síntese cumulativa, de afirmação da justiça social para todas e todos. Práticas desumanas no trabalho se proíbem, garantias individuais e coletivas se enunciam. Uma de modo mais explícito e precoce, outras atravessadas pelos estigmas e subalternidade, de modo mais tardio, como é o caso da proteção das trabalhadoras domésticas. Revelando a politicidade e historicidade do campo, mas sempre nesse horizonte de uma acumulação afirmativa, que vem, ao longo do último século, repudiando retrocessos, num processo de nomeação do que constitui o mínimo inegociável para as relações de trabalho.

As pessoas LGBTI+, contudo, estão ainda envoltas em um certo silêncio do Direito Internacional do Trabalho. Ou, nas entrelinhas de suas proteções gerais, traduzidas em políticas e ações localizadas. O que mantém essas pessoas em lugar jurídico que conhecem historicamente. De ocultação. É certo que se podem reclamar as dissidências sexuais e de gênero como plenamente contempladas pela expressão “qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão”, ao lado das explícitas “raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social”, nos termos da Convenção n. 111 da OIT. Ou seja, numa interpretação sistemática das normas da OIT, a discriminação LGBTfóbica já é sim repudiada. No entanto, ainda há espaço para avanços normativos e conceituais nessa arena, na direção de um esconjuro do silêncio.

⁵⁵ Dado obtido no endereço eletrônico: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_mas/@program/documents/genericdocument/wcms_905532.pdf.

Qual sentido tem se afirmar, explicitamente, essa proteção hoje no Direito Internacional do Trabalho? Nesse contexto, a dimensão presente, no segundo tempo da importância do debate, se coloca. Afirmar aspectos muito elementares ainda é uma questão que a perspectiva dos direitos LGBTI+ toma como pauta central. Talvez, hoje, mais do que nunca. Isso porque as afirmações mais básicas em termos de expressão das identidades de gênero e sexualidade são sempre acompanhadas de controvérsia, demonstrando que a norma jurídica não é o domínio de uma evolução progressiva e linear no sentido da proteção. Ela, para pessoas LGBTI+, constitui um campo de batalha.

De um modo geral, o processo de elaboração, assinatura e ratificação de tratados internacionais contempla um processo dificultoso, sobretudo em relação às matérias de gênero e sexualidade⁵⁶. Na jurisprudência internacional, há uma tendência a reconhecer que as matérias relativas às pessoas de gêneros e sexualidades dissidentes, quando afetas à identidade de gênero, tendem a ser analisada à luz do “direito à vida privada”, o que corrobora um ocultamento de pessoas LGBTI+⁵⁷.

Destarte, afirmar definitivamente trabalhadoras e trabalhadores LGBTI+ como sujeitos, direta e indisputavelmente, protegidos pelo Direito Internacional do Trabalho, por mais elementar que possa parecer em face das normas existentes, é uma formulação que, ainda, nos parece necessária. Faz parte de um processo de nomeação que projeta uma série de efeitos internacionais e internos, que atravessam, ainda, transversalmente, o debate sobre os direitos LGBTI+ em seu sentido mais amplo.

Uma série de inflexões jurídicas importantes se articulam a partir disso. Por exemplo, a exigibilidade dessas garantias explícitas em face de ordens jurídicas nacionais refratárias, ou de processos sociopolíticos de retrocessos. Essa dimensão da exigibilidade abre diálogo com a reflexão contemporânea do caráter de direitos fundamentais dos direitos LGBTI+⁵⁸ e com sua exigi-

⁵⁶ FERREIRA, Gustavo Bussmann. A proteção da orientação sexual e identidade de gênero diversas na corte penal internacional: entre realpolitik e os direitos humanos. *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 14, n. 2, p. 312-329, 2017.

⁵⁷ GALIL, Gabriel Coutinho. A proteção da identidade de gênero na jurisprudência da Corte Europeia de Direitos Humanos. *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 16, n. 2, p. 269-290, 2019.

⁵⁸ HOLZHACKER, Ronald. Gay rights are human rights: the framing of new interpretations of international human rights norms. In: ANDREOPOULOS, G.; ARAT, Z. F. K. (org.). *The uses and misuses*

bilidade geral e justiciabilidade⁵⁹. Não se distancia, portanto, das tendências contemporâneas de integração de normas nos seus contextos mais amplos e nos sentidos principiológicos das normas de hierarquia superior. A teorização sobre o bloco de constitucionalidade⁶⁰, o controle de convencionalidade⁶¹ e a força normativa de instrumentos formalmente não cogentes no direito internacional dos direitos humanos, tanto de maneira geral⁶² quanto a respeito da temática da não discriminação⁶³, compõe o contexto dessa proposição.

Além dos efeitos imediatos dessa exigibilidade do conjunto normativo de proteção às pessoas LGBTI+ em face da discriminação, apresenta-se uma dimensão projetada no tempo que ganha, no cenário atual, uma importância ainda mais evidente. O da vedação do retrocesso em matéria de normas trabalhistas, que sinaliza para um tempo futuro de importância. Firma-se, nesse sentido, um efeito expansivo desse corpo de normas, inibitório de iniciativas políticas e legislativas que pretendam romper com a lógica subjacente da antidiscriminação. O horizonte é o da progressividade social e vedação ao retrocesso em matéria de direitos humanos, afirmados como princípios de força normativa, em seus sentidos mais gerais⁶⁴. Não que essas práticas discrimi-

natórias deixarão de aparecer na vida cotidiana e na arena político-jurídica. Contemporaneamente, aliás, o cenário é de proliferação de projetos de lei anti-LGBTI+, abertamente discriminatórios⁶⁵. Mas qualquer resultado com pretensões legislativas nacionais que eventualmente advenha desses movimentos deverá ser avaliado diante desse quadro estabelecido. E, a não ser que se rompa com os fundamentos do Estado Democrático de Direito, deverão ser juridicamente rechaçados por representarem discriminação que se traduz em retrocesso inadmissível.

O Direito Internacional do Trabalho estende para as trabalhadoras e trabalhadores LGBTI+ uma dimensão típica de suas normas. Que funcionam como um catalisador jurídico nos planos internos, indicando a progressividade da proteção social e do trabalho como o único caminho possível. Em quadros de disputa em legislativos nacionais, o esforço da proteção de minorias ganha dimensão jurídica reforçada, com base na atuação contrahegemônica e comprometida de organismos internacionais e parecem compartilhar perspectivas de avanços tanto o Direito Internacional do Trabalho quanto os direitos LGBTI+ de maneira geral, no sentido de reafirmar seus compromissos em face das fortes pressões disruptivas de direitos do presente.

5 Considerações finais

As pessoas LGBTI+ são protegidas pelo Direito Internacional do Trabalho atualmente. A partir dos levantamentos normativos, de experiências internacionais e de políticas realizadas neste artigo, a conclusão, diante das perguntas que lançamos ao início deste artigo, não poderia ser outra. Tal proteção se articula com o desenvolvimento de normas que protegem, de um lado, as pessoas LGBTI+ em suas existências e, de outro, normas antidiscriminatórias gerais no Direito Internacional do Trabalho, entendidas como fundamentais e amplamente exigíveis. Uma leitura sistemática e inter-

of human rights. New York: Palgrave Macmillan, 2014. p. 29-64.

⁵⁹ ABRAMOVICH, Victor; COURTIS, Christian. *Los derechos sociales como derechos exigibles*. Madrid: Trotta, 2004.; LINS, Liana Cirne. A justiciabilidade dos direitos fundamentais sociais: uma avaliação crítica do tripé denegatório de sua exigibilidade e da concretização constitucional seletiva. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, n. 46, n. 182, p. 51-74, abr./jun. 2009.

⁶⁰ NORMANTON, Ana Catharina Machado. *Bloco de constitucionalidade: a estatura das normas de direitos humanos e seus efeitos no direito brasileiro*. 2021. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021.

⁶¹ LOPES, Ana Maria D'ávila; CHEHAB, Isabelle Maria Campos Vasconcelos. Bloco de constitucionalidade e controle de convencionalidade: reforçando a proteção dos direitos humanos no Brasil. *Revista Brasileira de Direito*, v. 12, n. 2, p. 82-94, jul./dez. 2016.

⁶² CHARLESWORTH, Hilary; CHINKIN, Christine. The gender of jus cogens. *Human Rights Quarterly*, v. 15, p. 63-76, 1993.

⁶³ PALACIOS ZULOAGA, Patricia. *La no discriminación: estudio de la jurisprudencia del comité de derechos humanos sobre la cláusula autónoma de no discriminación*. Santiago: LOM Ediciones, 2006.; BROWN, David. Making room for sexual orientation and gender identity in international human rights law: an introduction to the Yogyakarta Principles. *Michigan International Law Journal*, v. 31, n. 4, p. 821-879, 2010.; BRAGA, André Marinho Marianetti; MORAES, José Luiz Souza de. Direito das minorias: proteção internacional das minorias e o caso Christine Goodwin v. UK. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, v. 113, p. 669-683, jan./dez. 2018.

⁶⁴ QUEIROZ, Cristina. *O princípio da não reversibilidade dos direitos fundamentais sociais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2006.; REIS, Daniela Muradas. *O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho*. São

Paulo: LTr, 2010.; PIMENTEL, Mariana B. Backlash às decisões do Supremo Tribunal Federal sobre união homoafetiva. *Revista de Informação Legislativa*, v. 54, n. 214, p. 189-202, abr./jun. 2017.

⁶⁵ AVELAR, Dani. Brasil tem um novo projeto de lei antitrans por dia. *Folha de São Paulo*, 23 mar. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2023/03/brasil-tem-um-novo-projeto-de-lei-antitrans-por-dia-e-efeito-nikolas-preocupa.shtml>. Acesso em: 24 mar. 2023.

dependente dessas formulações já nos insere de modo bastante sólido nessa direção. O que se confirma no número crescente de programas, políticas e experiências no horizonte de operação do Direito Internacional do Trabalho. A discriminação LGBTfóbica no trabalho, portanto, é vedada internacionalmente, por normas da mais alta fundamentalidade para esse campo da regulação.

A despeito de se formular com solidez e segurança esta conclusão, o Direito Internacional do Trabalho, ainda, não enunciou, de modo explícito e normativo, essa condição protetiva. Ele a opera a partir da interpretação — muito adequada — das discriminações inadmissíveis nas relações de trabalho. Sem que haja uma expressa menção à identidade de gênero e orientação sexual como fonte potencial dessa discriminação nas normas que, por exemplo, produziu, ao longo das décadas, a OIT. O trabalhador e a trabalhadora LGBTI+, portanto, não vigoram como sujeitos nessas normas. Estão, de certa maneira, nas entrelinhas, ainda que cada vez mais evidentes em programas e ações.

É como se ainda houvesse um “armário” jurídico nessa escala. Com uma porta entreaberta. Que, assim, está pelos processos históricos de luta por direitos de pessoas LGBTI+, fazendo avançar muito os debates sobre a discriminação, violência e a necessidade de proteção. Mas sem uma resposta institucional definitiva no Direito Internacional do Trabalho, com a formulação plena, explícita, aberta, inequívoca, dessa diretiva de proteção, que se colocasse como marco indubitado para o debate global. É como se a normativa trabalhista internacional e os programas e políticas de diversidade associados a esse campo, progressivamente, se comprometessem com a questão. Mas ainda com um certo filtro, diante de temas normativos potencialmente “polêmicos”. E, ainda que isso represente avanços significativos para o debate dos direitos LGBTI+, esse “não” lugar pode dar margem a refluxos e ambiguidades posicionais, num reforço de incertezas que, tradicionalmente, se associa à esfera dos direitos de minorias de gênero e sexualidade.

Dá-se, neste artigo, espaço para algo parecido com um texto curioso, publicado ao término dos anos 1990, num volume sobre novidades da época no Direito do Trabalho brasileiro. Um dos capítulos, escrito por Martha Halfeld Schmidt⁶⁶ considera a questão da proibição

da discriminação por motivo de orientação sexual nas relações de trabalho no Brasil. E sustenta, a partir de textos normativos como a própria Convenção n. 111 da OIT, que, em hipótese alguma, seria razoável a discriminação de um homossexual no trabalho, que deve ser sempre respeitado em sua dignidade. Para, em seguida, pontuar algo insólito. A despeito dessa proteção derivada das normas gerais de igualdade, a autora compreende que a proteção jurídica pode dar origem a uma “reação de antipatia”. Por isso “os homossexuais devem agir naturalmente, com discrição [sic], de modo a não atrair nem agravar a discriminação hoje sentida. Não devem eles fazer alarde, nem agredir a sociedade”⁶⁷.

É esse o risco de formulações protetivas feitas à metade, de modo indireto ou oblíquo. Pode-se admitir a existência da proteção. Mas não de modo explícito demais. Sem “chocar”. Enquanto o Direito Internacional do Trabalho não sair definitivamente desse “armário”, se colocando ao lado de trabalhadoras e trabalhadores LGBTI+, tomados como sujeitos plenos de direitos, ele poderá continuar cúmplice de violência e discriminação, ainda que de forma indireta. Para que tenhamos um Direito Internacional do Trabalho que, sim, definitivamente, proteja trabalhadoras e trabalhadores LGBTI+, é necessária uma posição pública, inequívoca, definitiva e normativa dessa sua posição.

Referências

- ABRAMOVICH, Victor; COURTIS, Christian. *Los derechos sociales como derechos exigibles*. Madrid: Trotta, 2004.
- AMPARO, Thiago de Souza; ANDRADE, Odara Gonzaga de; PEREIRA, Fernanda Reis Nunes. Capitalismo antidiscriminatório? Bolsa de Valores e governança de diversidade. *Revista Direito e Praxis*, Rio de Janeiro, v. 14, n. 3, p. 1904-1933, set. 2023.
- AVELAR, Dani. Brasil tem um novo projeto de lei antitrans por dia. *Folha de São Paulo*, 23 mar. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2023/03/>

discriminação por motivo de orientação sexual. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. *O que há de novo em direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1997. p. 365-372.

⁶⁷ SCHMIDT, Martha Halfeld F. de Mendonça. Proteção contra discriminação por motivo de orientação sexual. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. *O que há de novo em direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1997. p. 365-372. p. 371.

⁶⁶ SCHMIDT, Martha Halfeld F. de Mendonça. Proteção contra

brasil-tem-um-novo-projeto-de-lei-antitrans-por-dia-e-efeito-nikolas-preocupa.shtml. Acesso em: 24 mar. 2023.

BADGETT, M. V. Lee; CHOI, Soon Kyu; WILSON, Bianca D. M. *LGBT poverty in the United States: a study of differences between sexual orientation and gender identity groups*. Los Angeles: The Williams Institute at UCLA School of Law, 2019.

BATALHA, Glaucia Fernanda Oliveira Martins. Orientação sexual e discriminação no ambiente laboral. *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 10, n. 2, p. 369-383, 2013.

BÉRUBÉ, Allan. *My desire for history: essays in gay, community, and labor history*. Chapel Hill: University of North Carolina Press, 2011.

BIROLI, Flavia; VAGGIONE, Juan Marco; MACHADO, Maria das Dores Campos. *Gênero, neoconservadorismo e democracia: disputas e retrocessos na América Latina*. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRAGA, André Marinho Marianetti; MORAES, José Luiz Souza de. Direito das minorias: proteção internacional das minorias e o caso Christine Goodwin v. UK. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, v. 113, p. 669-683, jan./dez. 2018.

BRASIL. Decreto n.º 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm.

BRASIL. Decreto n.º 592, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Promulgação. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm.

BRASIL. Decreto n.º 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Cadernos de Jurisprudência do STF: concretizando direitos humanos: direito das pessoas LGBTQIAP+*. Brasília: STF; CNJ, 2022.

BROWN, David. Making room for sexual orientation and gender identity in international human rights law: an introduction to the Yogyakarta Principles. *Michigan International Law Journal*, v. 31, n. 4, p. 821-879, 2010.

BROWN, Wendy. Sofrendo de direitos como paradoxos. *Revista de Direito Público*, v. 18, n. 97, p. 459-474, jan./fev. 2021.

CAVALCANTE, Ilana Ferreira; CAVALCANTI, Natália Conceição Silva Barros; JESUS, Jaqueline Gomes de. Apresentação: dossiê 'Mundo do trabalho, educação profissional e identidade de gênero'. *Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica*, v. 2, n. 21, p. 1-2, 2021.

CHARLESWORTH, Hilary; CHINKIN, Christine. The gender of jus cogens. *Human Rights Quarterly*, v. 15, p. 63-76, 1993.

DIAGNÓSTICO LGBTQ+ na pandemia: desafios da comunidade LGBTQ+ no contexto de continuidade do isolamento social em enfrentamento à pandemia de coronavírus. *Vote LGBTQ*, 2021. Disponível em: <https://www.votelgbt.org/pesquisas>.

DOBIN, Frank; KALEV, Alexandra. The origins and effects of corporate diversity programs. In: ROBERSON, Quinetta M. (org.). *The Oxford handbook of diversity and work*. New York: Oxford University Press, 2013. p. 253-281.

FERREIRA, Gustavo Bussmann. A proteção da orientação sexual e identidade de gênero diversas na corte penal internacional: entre realpolitik e os direitos humanos. *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 14, n. 2, p. 312-329, 2017.

FERREIRA, Renata Costa. *O gay no ambiente de trabalho: uma análise dos efeitos em ser gay nas organizações contemporâneas*. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

FLEURY, Flávio Malta. *Os sentidos do direito, do sindicato e da vida em disputa: resistências trabalhadoras e sindicais à transfobia e ao cissexismo no telemarketing*. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020.

FRANCE. *Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen*. Assemblée Nationale, 1789.

GALIL, Gabriel Coutinho. A proteção da identidade de gênero na jurisprudência da Corte Europeia de Direitos

Humanos. *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 16, n. 2, p. 269-290, 2019.

GALIL, Gabriel Coutinho. *Fora do armário, além das fronteiras: a proibição da discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero no sistema global de direitos humanos*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

HEARN, Jeff; PARKIN, Wendy. *Sex at work: the power and paradox of organization sexuality*. New York: Macmillan St Martin's Press, 1987.

HOLZHACKER, Ronald. Gay rights are human rights: the framing of new interpretations of international human rights norms. In: ANDREOPOULOS, G.; ARAT, Z. F. K. (org.). *The uses and misuses of human rights*. New York: Palgrave Macmillan, 2014. p. 29-64.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Achieving gender equality at work*. International Labour Conference, 111th Session, 2023.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; SARAIVA, Luiz Alex Silva; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. *RAC: Revista de Administração Contemporânea*, v. 14, n. 5, p. 890-906, set./out. 2010.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; STOCKER, Fabricio. ESG: novo conceito para velhos problemas. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 4, jul./ago. 2022.

JUNQUEIRA, Rogério Diniz. Ideologia de gênero: a gênese de uma categoria política reacionária ou a promoção dos direitos humanos se tornou uma ameaça à família natural? In: RIBEIRO, Paula Regina Costa; MAGALHÃES, Joana Lira (org.). *Debates contemporâneos sobre educação para a sexualidade*. Rio Grande, RS: EDFURG, 2017. p. 25-52.

LINS, Liana Cirne. A justiciabilidade dos direitos fundamentais sociais: uma avaliação crítica do tripé dene-gatório de sua exigibilidade e da concretização constitucional seletiva. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, v. 46, n. 182, p. 51-74, abr./jun. 2009.

LOPES, Ana Maria D'ávila; CHEHAB, Isabelle Maria Campos Vasconcelos. Bloco de constitucionalidade e controle de convencionalidade: reforçando a proteção dos direitos humanos no Brasil. *Revista Brasileira de Direito*, v. 12, n. 2, p. 82-94, jul./dez. 2016.

MAGALHÃES, Alex Fernandes; ANDRADE, Caroli-na Riente de; SARAIVA, Luiz Alex Silva. Inclusão de minorias nas organizações de trabalho: análise semióti-

ca de uma estratégia de recrutamento de uma multinacional de fast food. *Teoria e Prática em Administração*, v. 7, n. 2, p. 12-35, 2017.

MARSIAJ, Juan. Gays ricos e bichas pobres: desenvolvimento, desigualdade socioeconômica e homossexualidade no Brasil. *Cadernos AEL: Homossexualidade, Sociedade, Movimento e Lutas*, Campinas, SP, v. 10, n. 18/19, p. 133-147, 2003.

MISKOLCI, Richard; CAMPANA, Maximiliano. Ideologia de gênero: notas para a genealogia de um pânico moral contemporâneo. *Sociedade e Estado*, v. 32, n. 3, p. 725-747, 2017.

MOREIRA, Adilson José. *Tratado de direito antidiscriminatório*. São Paulo: Contracorrente, 2020.

NICOLI, Pedro Augusto Gravata; DUTRA, Renata Queiroz. Direitos trabalhistas como direitos LGBTI+: uma leitura queer dos retrocessos sociolaborais no STF. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, p. 1289-1318, 2022.

NORMANTON, Ana Catharina Machado. *Bloco de constitucionalidade: a estatura das normas de direitos humanos e seus efeitos no direito brasileiro*. 2021. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021.

OLIVEIRA, João Felipe Zini Cavalcante de. “E travesti trabalha?”: divisão transexual do trabalho e messianismo patronal. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Assembleia Geral das Nações Unidas, 10 dez. 1948.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Princípios de Yogyakarta: princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero*. 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e Seu Seguimento*. 1998.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração Referente aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho*. 1944.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social*. 2000.

PALACIOS ZULOAGA, Patricia. *La no discriminación: estudio de la jurisprudência del comité de derechos humanos sobre la cláusula autónoma de no discriminación*. Santiago: LOM Ediciones, 2006.

PELÚCIO, Larissa. Na noite nem todos os gatos são pardos: notas sobre a prostituição travesti. *Cadernos Pagu*, n. 25, p. 217-248, jul./dez. 2005.

PIMENTEL, Mariana B. Backlash às decisões do Supremo Tribunal Federal sobre união homoafetiva. *Revista de Informação Legislativa*, v. 54, n. 214, p. 189-202, abr./jun. 2017.

QUEIROZ, Cristina. *O princípio da não reversibilidade dos direitos fundamentais sociais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2006.

RAMOS, Marcelo Maciel; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. A interdependência dos direitos LGBT. In: VIEIRA, Regina Stela Corrêa; TRAMONTINA, Robison; ESTEVES, Juliana Teixeira (org.). *Desafios presentes e futuros do direito do trabalho: reflexões teóricas e resistência coletiva*. Joaçaba, SC: Editora Unoesc, 2022. v. 2. p. 171-193.

RAMOS, Marcelo Maciel; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. Existe um direito legislado da antidiscriminação para pessoas LGBTQIA+ no Brasil hoje? *Revista Direito e Praxis*, Rio de Janeiro, v. 14, n. 3, p. 2030-2056, 2023.

RAMOS, Marcelo Maciel; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; MORAIS, Gabriella de; PIMENTA, Igor. *Relatório de violências contra pessoas LGBTQ+*. Pesquisa da 22ª Parada do Orgulho LGBT de Belo Horizonte – 2019. Belo Horizonte: Diverso UFMG, 2020.

REIS, Daniela Muradas. *O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

RIOS, Roger Raupp. *O princípio da igualdade e o direito da antidiscriminação: discriminação direta, discriminação indireta e ações afirmativas no direito constitucional estadunidense*. 2004. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.

SCHMIDT, Martha Halfeld F. de Mendonça. Proteção contra discriminação por motivo de orientação sexual. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio

Linhares. *O que há de novo em direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1997. p. 365-372.

SHEPPARD, Colleen. Mapping anti-discrimination law onto inequality at work: expanding the meaning of equality in international labour law. *International Labour Review*, v. 151, n. 1/2, p. 1-19, 2012.

SPADE, Dean. *Normal life: administrative violence, critical trans politics, and the limits of law*. Durham: Duke University Press, 2015.

TOMEI, Manuela. Discrimination and equality at work: a review of the concepts. *International Labour Review*, v. 142, n. 4, p. 401-418, Dec. 2003.

UNITED STATES OF AMERICA. *The Declaration of Independence*. Congress, 1776.

VENCO, Selma. Centrais de teleatividades: o surgimento dos colarinhos furta-cores? In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (org.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 153-172.

Para publicar na Revista de Direito Internacional, acesse o endereço eletrônico
www.rdi.uniceub.br ou www.brazilianjournal.org.
Observe as normas de publicação, para facilitar e agilizar o trabalho de edição.