



A PROTEÇÃO DO DIREITO AO TRABALHO FRENTE À LIBERDADE DE ORIENTAÇÃO SEXUAL

PROTECTION OF THE RIGHT TO WORK FROM SEXUAL ORIENTATION FREEDOM

Francisco das Chagas Bezerra Neto¹, Clarice Ribeiro Alves Caiana², Marcos Vicente Marçal³ e Cícera Gomes Bezerra⁴

v. 7/ n. 3 (2019)
Julho / Setembro

Aceito para publicação em
01/07/2019.

¹Graduando em Ciências Jurídicas e Sociais - Direito pela Universidade Federal de Campina Grande – UFCG.

²Graduando em Ciências Jurídicas e Sociais - Direito pela Universidade Federal de Campina Grande – UFCG.

³Graduando em Ciências Jurídicas e Sociais - Direito pela Universidade Federal de Campina Grande – UFCG.

⁴Advogada,, Graduada em Direito, História e Pedagogia



<https://www.gvaa.com.br/rev>

X

RESUMO: O direito a um local adequado onde todos possam trabalhar plenamente seu potencial de forma inclusiva, sem a criação de dificuldades ou entraves, com o tratamento respeitoso, equidade e liberdade formando um local de trabalho decente, formando a concretização dos princípios constitucionais e de Direitos Humanos, no entanto esta não é a realidade. O presente trabalho tem o objetivo de discutir o direito ao trabalho para indivíduos LGBT's de acordo com a recomendação de nº 200 da Organização Internacional do Trabalho, quanto ao “diagnóstico, privacidade e sigilo” e “saúde no trabalho” que visa propor normas que impeçam a discriminação e os cuidados para com o HIV/AIDS. Para tanto, utiliza-se do método dedutivo, com as técnicas de coleta de dados: pesquisa bibliográfica e documental, com uma abordagem qualitativa. Assim, tal direito se constitui como um combate a heteronormatividade, pois é uma forma de diminuir a ignorância, que é o sustentáculo de tanta opressão.

Palavras-chaves: Trabalho. Dignidade. Privacidade.

ABSTRACT: The right to a suitable place where everyone can work to their full potential in an inclusive manner, without creating difficulties or obstacles, with respectful treatment, fairness and freedom forming a decent workplace, forming the embodiment of constitutional and human rights principles. However, this is not the reality. This paper aims to discuss the right to work for LGBT individuals according to the International Labor Organization's recommendation No. 200, regarding “diagnosis, privacy and confidentiality” and “health at work” that aims to propose standards that prevent discrimination and care for HIV / AIDS. To this end, we use the deductive method, with data collection techniques: bibliographic and documentary research, with a qualitative approach. Thus, such a right constitutes a combat against heteronormativity, as it is a way of diminishing ignorance, which is the support of so much oppression.

Keywords: Job. Dignity. Privacy.



1. INTRODUÇÃO

Um dos direitos que precisa ser respeitado para pessoas lésbicas, gays, bissexuais e transexuais é o direito ao trabalho, que é também um direito humano, que está consagrado na Declaração Universal dos Direitos humanos e em diversos tratados e resoluções de direito internacional, destacando-se a Resolução nº 34/46, de 1979, da Assembleia Geral da ONU, que enuncia claramente que: “a fim de garantir cabalmente os direitos humanos e a plena dignidade pessoal, é necessário garantir o direito ao trabalho”. Não consiste apenas em ter a possibilidade ou estabilidade no mesmo, mas sim do direito a um local adequado onde todos possam trabalhar plenamente seu potencial de forma inclusiva, sem a criação de dificuldades ou entraves, com o tratamento respeitoso, equidade e liberdade formando um local de trabalho decente.

No momento que uma pessoa é desrespeitada em sua condição, singularidade ou situação, é desgastante emocionalmente e se perde tempo em virtude de esconder sua realidade diante de um padrão dominante, opressor e violento. Esse sistema imposto diminui a pessoa de muitas formas, como por exemplo não permitindo reconhecimento de qualidades em sua em seu trabalho e a submete a julgamentos de valor pessoas constantes e invasores de sua privacidade e liberdade. É evidente, que travestis e transexuais enfrentam problemas maiores ao serem excluídos/as no acesso ao emprego ou ao passarem pelo processo transexualizador no momento em que já estão inseridos/as no ambiente de trabalho. Isso, porque, em um sistema heteronormativo, o preconceito fala mais alto do as qualidades profissionais.

O presente trabalho tem o objetivo de discutir o direito ao trabalho para indivíduos LGBT, de acordo com a recomendação de nº 200 da Organização Internacional do Trabalho, quanto ao “diagnóstico, privacidade e sigilo” e “saúde no trabalho” que visa propor normas que impeçam a discriminação e os cuidados para com o HIV/AIDS.

Para tanto, será feito uma breve exposição histórica e conceitual, relacionar com os princípios da igualdade e não discriminação na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e abordar os pontos objetivados quanto a resolução nº 200 da OIT.

2. O MOVIMENTO LGBT E A HOMOFOBIA SISTÊMICA

Em relação aos caminhos, no Brasil, traçados nas lutas e conquistas obtidas pelo movimento LGBT, Regina Facchini (2011) mostra a existência de três fases que se conecta à organização inicial do movimento social, em especial pela influência do feminismo e um caráter de enfrentamento ao estado de ditadura na década de 70; ao surgimento da epidemia de Aids na década de 80 e seu impacto direto na comunidade LGBT; e à mobilização do movimento LGBT na década de 90:

No início dos anos 1990, o movimento homossexual cresceu como forma de solução para essa situação, tornando o Brasil pioneiro na resposta comunitária e governamental à Aids.



Com base no acúmulo de experiência e no conhecimento e acesso à comunidade, os grupos passaram a coordenar projetos de prevenção financiados por programas estatais de combate à Aids, os quais permitiram que alguns grupos se organizassem no formato de organização não-governamental (ONG). A entrada das pautas do movimento nas políticas públicas não se deu, portanto, pelo reconhecimento das demandas de cidadania de LGBT ou pela criação de conselhos de direitos, mas pela política de saúde e, mais especificamente, a política de combate às DSTs e Aids (FACCHINI, 2011)

De acordo com Flávio Guilhon (2013) a década de 90 foi marcada pela maior mobilização do público LGBT em fóruns, seminário, paradas e conferências, e pelo começo do diálogo entre movimento social e Governo, em especial de se construir políticas específicas ao público LGBT.

Segundo Daniel Borillo (2001) a homofobia consiste em atitudes de hostilidade em relação aos homossexuais. O conceito apareceu nos dicionários europeus somente em 1990, no entanto já era discutido nos Estados Unidos desde 1917. Mesmo sua principal característica seja a rejeição irracional ou mesmo o ódio em relação a gays e lésbicas, a homofobia não pode ser reduzida a isso. Bem como a xenofobia, o racismo ou o antissemitismo, tal atitude é uma manifestação arbitrária que representa o outro como contrário, inferior ou anormal. Devido a sua diferença, esse outro é posto fora do universo comum dos humanos.

De acordo com Roger Raupp Rios (2007), a investigação sobre cada configuração discriminatória fundamenta-se a partir da constatação de concepções e práticas discriminatórias, para com um certo grupo de indivíduos.

No caso da homofobia, cada um destes estágios é particularmente controverso. Em primeiro lugar, pelo fato de que, no horizonte contemporâneo do combate ao preconceito e à discriminação, diversamente do que ocorre com o anti-semitismo, o racismo ou o sexismo, ainda persistem posturas que pretendem atribuir à homossexualidade caráter doentio ou, ao menos, condição de desenvolvimento inferior à heterossexualidade. Em segundo lugar, pela complexidade da compreensão das causas e origens da homofobia. Em terceiro lugar, pelo intenso debate sobre a natureza ou construção social da homossexualidade, a dividir "essencialistas" e "construcionistas" (RIOS, 2007)

Constata-se neste campo de debates conceituais e disputas políticas, e destaca-se as duas grandes vertentes pelas quais se desenrola o entendimento da homofobia. Com efeito, as idéias de "aversão a homossexuais" e de "heterossexismo" operam como pontos de encontro de algumas das controvérsias discutidas, possibilitando estudar o estado da compreensão e uma análise da homofobia dentro do paradigma dos direitos humanos (RIOS, 2001). Em uma abordagem psicológica a aversão a homossexuais é discutida no sentido de que:

Neste contexto, uma hipótese particularmente divulgada é a de que reações homofóbicas violentas provêm de sujeitos em grave conflito interno com suas próprias tendências homossexuais, resultantes da projeção de um sentimento insuportável de identificação inconsciente com a homossexualidade, donde a intolerância à homossexualidade (RIOS, 2007).

Em relação a heteronormatividade ou heterossexismo:

Na ideologia e no sistema heterossexistas, mais do que uma questão de preferência ou orientação sexuais, o binômio heterossexualidade/homossexualidade é critério distintivo para o reconhecimento da dignidade dos sujeitos e para a distribuição dos benefícios sociais, políticos e econômicos. Isto porque o pertencimento a grupos inferiorizados implica a restrição, quando não a supressão completa e arbitrária de direitos e de oportunidades, seja por razões jurídico-formais, seja por pelo puro e simples exercício da força física bruta ou em virtude dos efeitos simbólicos das representações sociais. Exemplos destas situações são, respectivamente, a impossibilidade jurídica do acesso de homossexuais a certos institutos jurídicos, como o casamento civil, e o elevado número de agressões físicas e verbais experimentadas por homossexuais (RIOS, 2007)

No entanto, as orientações da OIT definem bem as obrigações legais dos Estados de proteger os direitos humanos de pessoas LGBT e intersexo que estão bem estabelecidas no regime internacional de direitos humanos baseado na Declaração Universal dos Direitos Humanos e posteriormente acordados nos tratados internacionais sobre o tema. Segundo estes, todo ser humano independente de sexo, orientação sexual ou identidade de gênero, são aptos de gozar da proteção assegurada pelo regime internacional dos direitos humanos, em relação aos direitos à vida, à segurança pessoal, ao trabalho e à privacidade, o direito de ser livre de discriminação, o direito às liberdades de expressão, de reunião e de associação pacífica, dentre outros.

3. RELAÇÕES DE TRABALHO: PRINCÍPIO DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO À LUZ DO PRISMA DA POPULAÇÃO LGBT'S

O princípio da igualdade configurou-se junto à construção da civilização ocidental. Desde a Idade Antiga havia o cuidado de tratar os indivíduos de acordo com suas aptidões. Os estudos aristotélicos assentaram de parâmetro para a concretização da igualdade material no Estado de bem-estar do mundo moderno, pois o desenrolar da Revolução Industrial ampliou consideravelmente a desigualdade fática das relações de emprego.

Para uma factual materialização da igualdade, o sistema jurídico coroa o princípio da não discriminação. Enquanto a isonomia é tratar os desiguais de forma desigual, assegurando a igualdade de todos perante a lei, a não discriminação significa distinguir, estabelecendo diferença, para camuflar de conteúdo negativo.

De acordo Cappelletti citado por José Afonso da Silva (2004), ensina que “está bem claro hoje que tratar como igual a sujeitos economicamente e socialmente estão em desvantagem, não é outra coisa senão uma ulterior forma de desigualdade e injustiça”. Assim, as relações de trabalho permeada por esses princípios vieram solucionar uma lacuna de discriminações, principalmente à população LGBT.



ISSN: 2358-2105



É nesse cenário, portanto, que o ordenamento constitucional brasileiro subsidia os substratos necessários para a inserção e permanência da comunidade lgbt no mercado de trabalho, independentemente de previsão legal expressa. As disposições dos princípios apenas corroboram para consumação da plena igualdade. No entanto, na prática, isso não é efetivado, resultado de uma cultura homo-lesbo-trans-fóbica.

Segundo Jean Soldatelli (2015)¹, “muitas empresas temem ter sua imagem associada à do funcionário. E com isso perder clientes, ter a credibilidade abalada. As empresas refletem aquilo que está colocado na sociedade, e a homofobia está presente na população”. Sob outra ótica, ainda de acordo com Soldatelli, “Empresas com maior diversidade tendem a ser mais produtivas e melhorar seus ganhos, pois as pessoas acabam por se engajar mais em um ambiente onde não são discriminadas. E elas são também consumidoras”. Com isso é possível enxergar o paradoxo que tange o sistema do mercado de trabalho.

Segundo dados divulgados pelo Center for Talent Innovation (2016), 61% dos funcionários LGBT no Brasil dizem esconder sua sexualidade para colegas e gestores. Em outras nações, a exemplo da África do Sul, o percentual é mais baixo, mas continuam na casa próximo dos 50%. Nos Estados Unidos e na Inglaterra, estes percentuais diminuem para 30% e 28%, respectivamente. O maior empecilho para admitir a sexualidade ou a identidade de gênero é a discriminação².

Ainda assim, é preciso entender onde estão calçados os desafios que enfrentam os cidadãos LGBT's. A discriminação tem um efeito dominó. Ela começa muito cedo, impossibilitando uma boa escolaridade e respectivamente oportunidade no mercado de trabalho. Quando aptos ao mercado de trabalho, esses, são taxados e recusados pelas empresas e assim ingressam, sem opção, no mercado da prostituição.

Visto isso, é evidente que os princípios da isonomia e da não discriminação são lesados de forma explícita. A Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela Assembleia-Geral das Nações Unidas (ONU), tem disposição expressa: “VIII. Todo homem tem direito a receber, dos tribunais nacionais competentes, remédio efetivo para os atos que violem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela constituição ou pela lei”. Assim, é indiscutível o papel que deve exercer o estado democrático de direito, pois a perpetuação dessa lesão ao ordenamento jurídico representa uma afronta também ao sistema constitucional internacional.

4. RECOMENDAÇÃO Nº 200 DA OIT SOBRE HIV/AIDS E O MUNDO DO TRABALHO

¹ Em reportagem por Rodrigo Gomes. **Mercado de trabalho brasileiro ainda é hostil à população LGBT**. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2015/05/mercado-de-trabalho-brasileiro-ainda-e-hostil-a-populacao-lgbt-indica-estudo-170.html>> acesso: 28/06/18 as 19:56

² Dados de artigo da repórter Luiza Belloni. **61% dos LBGT do país escondem sua orientação sexual no trabalho**. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/brasil/61-dos-lgbt-brasileiros-escondem-sua-orientacao-no-trabalho/>> acesso: 28/06/18 as 20:02



Mesmo qualquer pessoa estando propensa a infecções com o vírus da HIV, estão mais vulnerabilizados homens que mantêm frequentemente relações sexuais com homens e mulheres trans. Mas, não por uma predisposição determinista fisiológica. “Muitas dessas pessoas começam a vida sexual sem apoio familiar e sem receber educação sobre sexo seguro”, ensina o infectologista Ricardo Vasconcelos (2018)³. Isso ocorre, por causa da homofobia e a transfobia dentro de casa e nos ambientes de discussão sobre assuntos relacionados a biologia e saúde, pela falta de diálogo sobre o assunto, acabam restringindo o acesso à informação justamente nos grupos mais suscetíveis ao vírus.

O estigma e a discriminação sofridos pela comunidade LGBT têm produzido graves violações de direitos humanos, dificultando a erradicação da violência e de doenças como a aids. Em relação ao trabalho, influenciam os níveis de eficácia e produção, o bem-estar no trabalho e o próprio acesso ou continuidade em um trabalho decente, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2015).

Uma das principais missões, no Brasil, das Nações Unidas é a promoção dos direitos humanos, e a OIT, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), o Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/Aids (UNAIDS) e seus parceiros promoveram a iniciativa “Construindo Igualdade de Oportunidades no Mundo do Trabalho – Combatendo a Homo-lesbo-transfobia”, com base no texto da “Recomendação n° 200 da OIT sobre HIV/aids e o Mundo do Trabalho, 2010”.

Neste documento, a OIT inicia explicando 10 conceitos que considera de suma importância para a discussão sobre o assunto, que são os seguintes:

- a) “HIV” significa vírus da imunodeficiência humana, que danifica o sistema imunológico humano. Esta infecção pode ser prevenida por medidas adequadas;
- b) “Aids” se refere a síndrome da imunodeficiência adquirida, que é resultado dos estágios avançados da infecção pelo HIV e se caracteriza por infecções oportunistas ou cânceres relacionados com o HIV, ou ambos;
- c) “pessoas que vivem com o HIV” são pessoas infectadas pelo HIV;
- d) “estigma” é conceituada como a marca social que, ligada a uma pessoa, causa normalmente marginalização ou significa obstáculo ao inteiro gozo da vida social pela pessoa infectada ou afetada pelo HIV;
- e) “discriminação” exprime qualquer distinção, exclusão ou preferência que resulte em anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento em emprego ou ocupação, como referido na Convenção e na Recomendação sobre a Discriminação no Emprego e na Ocupação, 1958;
- f) “pessoas afetadas” é a pessoas cuja vida é modificada pelo HIV ou pela Aids em decorrência do impacto da pandemia em sentido amplo;

³ Em entrevista a Chloé Pinheiro. [Homens jovens ou homossexuais ainda são as grandes vítimas do HIV](https://saude.abril.com.br/medicina/homens-jovens-ou-homossexuais-ainda-sao-as-grandes-vitimas-do-hiv/). Disponível em: <<https://saude.abril.com.br/medicina/homens-jovens-ou-homossexuais-ainda-sao-as-grandes-vitimas-do-hiv/>> acesso: 26/06/18 às 19:42.



ISSN: 2358-2105



- g) “adaptação razoável” consiste em qualquer modificação ou ajustamento a emprego ou a local de trabalho que seja razoavelmente viável e permita a alguém que vive com o HIV ou a Aids ter acesso ao emprego, dele participar ou nele progredir;
- h) “vulnerabilidade” significa diferença de oportunidades, exclusão social, desemprego ou emprego precário, resultantes de fatores sociais, culturais, políticos ou econômicos que tornam a pessoa mais suscetível de ser infectada pelo HIV ou de desenvolver a Aids;
- i) “local de trabalho” está relacionado a qualquer lugar em que os trabalhadores desenvolvem sua atividade; e
- j) “trabalhador” é qualquer ser humano que realiza qualquer forma ou modalidade de trabalho.

É impossível não trazer uma pluralidade de características pessoais para o trabalho, que desafia normas, padrões, processos e políticas que já foram submetidas como normais, pois eram aceitas sem questionamento. No entanto, condutas de discriminação, que antes eram aceitas, agora são discutidas e rejeitadas. No que se refere a HIV/AIDES em relação a diagnóstico, privacidade e sigilo, a OIT recomenda:

24. Os testes devem ser rigorosamente voluntários e livres de qualquer coerção, e os programas de diagnóstico devem respeitar as diretrizes internacionais sobre sigilo, orientação e consentimento.

25. Os trabalhadores, inclusive os migrantes, os que buscam emprego e os candidatos a emprego, não devem ser obrigados a submeter-se a testes ou a outras formas de controle de HIV.

26. Os resultados dos testes de HIV devem ser confidenciais e não prejudicar o acesso a empregos, a manutenção de empregos, a garantia de emprego e as oportunidades de promoção.

27. Os trabalhadores, inclusive os migrantes, os que buscam emprego e os candidatos a emprego não devem ser obrigados pelos países de origem, de trânsito ou de destino a revelar informações relacionadas com HIV a respeito de si mesmos ou de terceiros. O acesso a tais informações deve ser regulado por normas de sigilo compatíveis com o Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre a Proteção dos Dados Pessoais dos Trabalhadores, 1997, e outras normas internacionais pertinentes sobre a proteção de dados.

28. Os trabalhadores migrantes ou aqueles que desejam migrar em busca de emprego não devem ser impedidos de fazê-lo pelos países de origem, de trânsito ou de destino, com fundamento em sua situação de HIV, real ou presumida.

29. Os Membros devem dispor de procedimentos de resolução de conflitos facilmente acessíveis, para assegurar reparação aos trabalhadores em caso de violação dos seus direitos acima estabelecidos (OIT, 2010).

Assim, tais orientações visam a proteção do acesso ao emprego, e a proteção da privacidade, onde características que são de interesse apenas de quem as detém não podem ser utilizadas como forma de barrar o acesso a tal direito. Ademais, visa a proteção em especial de refugiados e migrantes, buscando sempre que os exames sejam sim feitos, mas que não prejudiquem o



trabalhador. Por fim, para proteger quem não teve o direito garantido, recomenda a reparação, já que o acesso ao trabalho foi de alguma afligido.

Em relação ao tópico segurança e saúde no trabalho, a OIT faz as seguintes recomendações:

30. O ambiente de trabalho deve ser seguro e saudável, com vistas a prevenir a transmissão do HIV no local de trabalho, levando em conta a Convenção e a Recomendação sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981, a Convenção e a Recomendação sobre o Marco Promocional para Segurança e Saúde no Trabalho, 2006, e outros instrumentos internacionais pertinentes, tais como os documentos de orientação conjuntos da Organização Internacional do Trabalho e da OMS.

31. As medidas de segurança e saúde destinadas a prevenir a exposição dos trabalhadores ao HIV no trabalho devem incluir precauções universais, medidas de prevenção a acidentes e riscos, tais como medidas organizacionais, controles de técnica e métodos de trabalho, equipamento de proteção individual, quando apropriado, medidas de controle ambiental e profilaxia posterior à exposição, além de outras medidas de segurança para minimizar os riscos de contrair o HIV e a tuberculose, em particular nas ocupações de maior risco, inclusive no setor de assistência à saúde.

32. Quando existe no trabalho a possibilidade de exposição ao HIV, os trabalhadores devem receber educação e habilitação sobre as formas de transmissão e sobre as medidas para evitar a exposição e a infecção. Os Membros devem adotar medidas para assegurar que se proporcionem serviços de prevenção, de segurança e de saúde em consonância com as normas pertinentes.

33. As medidas de sensibilização devem enfatizar que o HIV não é transmitido por simples contato físico e que a presença de uma pessoa que vive com o HIV não deve ser considerada ameaça no local de trabalho.

34. Os serviços de saúde no trabalho e os mecanismos existentes relativos a segurança e saúde no trabalho devem tratar das questões de HIV e Aids levando em conta a Convenção e a Recomendação sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985, e as Diretrizes Conjuntas OIT/OMS sobre os serviços de saúde e o HIV/Aids, 2005, e as revisões subsequentes, além de outros instrumentos interacionais pertinentes (OIT, 2010).

É possível observar, que o HIV/AIDS é discutido de dois modos. Em um primeiro sentido, está relacionado a proteção contra contaminação do trabalhador que está exposto a possibilidade, através de equipamentos que respeitem as normas de segurança estabelecidas nas convenções e diretrizes da OIT. Segundo momento, reivindica o acesso a informação, para que ocorra uma sensibilização, no sentido de divulgar as peculiaridades deste vírus quanto as formas de contágio, que em grande maioria não interfere de forma alguma em como o trabalhador presta seus serviços, apenas possibilita uma maior segurança ao evitar até mesmo o contágio ou contaminação com outras doenças ou infecções.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS



Tendo em vista os aspectos observados, o direito ao trabalho sofre empecilhos quanto a aspectos envolvendo pessoas LGBT, isso desde da formação, pois são discriminados em casa e na escola. Por causa de um sistema heteronormativo, impossibilita-se a concretização dos princípios constitucionais e as normas de direitos humanos de forma efetiva.

Por isso, a OIT edita normas para proteger e tenta acabar ou diminuir ao máximo essas discriminações. Um dos empecilhos criados, motivados pelo preconceito e generalização, é a exigibilidade de exames de HIV/AIDS como critério para acesso ao emprego. No entanto, explicita-se uma violação a regras e princípios de direitos humanos, pois tais dados só dizem respeito a seu interessado principal, que é o próprio indivíduo.

E outra perspectiva, a OIT se mostra preocupado com o acesso a informação e formas de proteção, para tanto não é necessário a criação de novas leis, mas sim de colocar uma luz quanto as já existentes de proteção a um lugar seguro de trabalho, sem discriminação e com acesso a equipamentos adequados, que livrem de possíveis contágios ou contaminações. Se mostra como o combate a heteronormatividade, pois é uma recomendação que protege os indivíduos que tem ou que tem uma maior vulnerabilidade de ter HIV/AIDS, e já que também protege os profissionais de se contaminarem ao realizarem serviços de risco, e afasta-os da ignorância quanto a esse assunto.

6. REFERÊNCIAS

BELLONI, Luiza. **61% dos LBGTT do país escondem sua orientação sexual no trabalho.** Disponível em: < <https://exame.abril.com.br/brasil/61-dos-lgbt-brasileiros-escondem-sua-orientacao-no-trabalho/>> acesso: 28/06/18 as 20:02.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. 10 dez. 1948. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>> acesso: 27/06/2018 as 12:34

FACCHINI, Regina. Histórico da luta de LGBT no Brasil. **Conselho Regional de Psicologia da 6ª Região, organizador. Psicologia e diversidade sexual.** São Paulo: CRPSP, p. 10-19, 2011.

GOMES, Rodrigo. **Mercado de trabalho brasileiro ainda é hostil à população LGBT.** Disponível em: < <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2015/05/mercado-de-trabalho-brasileiro-ainda-e-hostil-a-populacao-lgbt-indica-estudo-170.html>> acesso: 28/06/18 as 19:56



Francisco das Chagas Bezerra Neto, Clarice Ribeiro Alves Caiana, Marcos Vicente Marçal
e Cícera Gomes Bezerra

GUILHON, FLÁVIO. **A prática da Psicologia na Perspectiva dos Direitos Humanos.**

Disponível em:

http://www.fg2013.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/20/1373329444_ARQUIVO_AplicadaPsicologiaPerspectivadosDireitosHumanos.pdf acesso: 24/06/2018 as 12:23.

PINHEIRO, Chloé. **Homens jovens ou homossexuais ainda são as grandes vítimas do HIV.** Disponível em:

< <https://saude.abril.com.br/medicina/homens-jovens-ou-homossexuais-ainda-sao-as-grandes-vitimas-do-hiv/> >

acesso: 26/06/18 às 19:42.

RECOMENDAÇÃO Nº 200 da OIT: Recomendação sobre o HIV e a Aids e o mundo do trabalho. Conferência Internacional do Trabalho em sua Nonagésima Nona Sessão, Genebra. 17 jun. 2010. Disponível em:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@ilo_aids/documents/normativeinstrument/wcms_150783.pdf acesso: 24/06/2018 as 13:46.

RIOS, Roger Raupp. O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**, p. 27-48, 2007.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional positivo**. 23^o ed. Malheiros: São Paulo, 2004, p. 210.