

Neoliberalismo, contratualidade trabalhista e homotransfobia: exploração capitalista e discriminação contemporâneas

Neoliberalism, Labor Contractuality and Homotransphobia: capitalista exploration and de contemporary discrimination

Lawrence Estivalet de Mello¹

Universidade Federal da Bahia, Brasil
lawrence.emello@gmail.com

Roger Raupp Rios²

Universidade do Vale do Rio dos Sinos, UNISINOS/Brasil
roger.raupp.rios@gmail.com

Resumo

O artigo enfrenta a relação entre contratualidade trabalhista e homotransfobia em dois momentos. No primeiro, relaciona neoliberalismo, neoconservadorismo e heterossexismo com o Direito do Trabalho, com destaque para a familiarização da vida social. No segundo, valendo-se do exame de precedentes do Tribunal Superior do Trabalho sobre assédio moral homotransfóbico, aponta o impacto das reformas neoliberais na esfera da sexualidade e proteção da liberdade e da igualdade. A apresentação do problema, perspectiva de análise e resultados observam as técnicas de pesquisa da revisão bibliográfica e do exame documental, em perspectiva qualitativa.

Palavras-chave: neoliberalismo, contratualidade trabalhista, homotransfobia.

¹ Doutor e Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná/UFPR. Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia/UFBA. Faculdade de Direito da UFBA. Rua da Paz, s/nº Graça, CEP 40150-140, Salvador, Bahia, Brasil.

² Desembargador federal do Tribunal Regional Federal da 4 Região. Professor do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Vale do Rio dos Sinos/UNISINOS. Av. Unisinos, 950, Cristo Rei, CEP 93.022-750, São Leopoldo, Rio Grande do Sul, Brasil.

Abstract

This paper deals with homotransphobia in the labor contract field. The first reviews the impact of neoliberalism, neoconservatism, and heterosexism in Labor Law, emphasizing the familiarization in the domain of social relations. The second part analyses the Brazilian National Labor Court (Tribunal Superior do Trabalho) case law on homotransphobic moral harassment, taken into account the consequences for sexual rights of neoliberal reforms.

Keywords: neoliberalism, labor contract, homotransphobia.

Introdução

A homotransfobia inscreve-se na sociedade brasileira de modo pervasivo e vigoroso. Espreada por todas as esferas da vida social, essa manifestação discriminatória perfez aumento quantitativo (Rios e Mello, 2020) e recrudescimento ideológico e institucional (Rios e Resadori, 2018) entre nós. Mesmo diante de relevantes respostas jurídicas, como fez o Supremo Tribunal Federal (Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão - ADO 26) ao reprovar a inércia legislativa prolongada quanto à homotransfobia, o que se constata não é só sua persistência, como também sua perpetuação e intensificação em diversos campos, como ocorre nas políticas de governo e nas relações de trabalho.

Neste contexto, este artigo debruça-se sobre a relação entre o contrato de trabalho e a homotransfobia, atentando para repercussões discriminatórias da lógica neoliberal informativa do direito laboral em face de pessoas e grupos LGBTI+³, o que se verifica pela função política e juridicamente atribuída à esfera familiar (parte 1) pelas razões de decidir de precedentes de tribunais trabalhistas sobre assédio moral homotransfóbico (parte 2).

A exposição dos resultados de pesquisa se serve de revisão bibliográfica e de exame documental, técnicas de pesquisa manejadas com objetivo qualitativo de apresentar o problema e a perspectiva de análise. O exame combinado de três precedentes judiciais selecionados permitiu observar elementos de um cenário de desrespeito a direitos fundamentais, bem como identificar a perpetuação da discriminação no âmbito do contrato de trabalho, ora encartada na lógica do neoliberalismo.

Neoliberalismo e homotransfobia: mundo do trabalho e neoconservadorismo

A racionalidade jurídica que se utiliza do humanismo abstrato e do constitucionalismo clássico mantém nebulosa a percepção de que a indignidade é uma realidade para mulheres e pessoas LGBTI+ no ambiente de trabalho, como demonstraram Ramos e Nicoli (2020, p. 45).

³ Adotam-se, neste texto, as expressões “LGBTI+” e “homotransfobia”, como utilizadas na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão 26 (Brasil, 2019a). O primeiro termo se refere à comunidade de lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis, pessoas intersexo e outros(as) que não se conformam às normas do cisheterossexismo; o segundo concerne à violência desferida contra sujeitos dessa comunidade, como será descrito. Do ponto de vista da relação entre neoliberalismo e contrato de trabalho, adota-se a perspectiva de Gediel e Mello (2020).

Daí por que o direito fundamental ao trabalho digno é, para esses indivíduos e grupos, uma disputa. O Direito do Trabalho “(...) deixa de ver, ou deliberadamente oculta, as interconexões e os modos de ser e produzir o mundo de uma parcela fundamental do tecido social” (Ramos e Nicoli, 2020, p. 48). Nos dias de hoje, tal advertência é mais que necessária, dado que essas realidades são plasmadas no seio do neoliberalismo, que, aliado à sua dimensão neoconservadora, implicam consequências nefastas para trabalhadores LGBTI+.

No direito europeu, a relação entre homotransfobia e contrato de emprego foi enfrentada por Borrillo e Formond (2007), o que possibilita também uma aproximação à dinâmica privada do assédio moral homotransfóbico nas relações de trabalho. Uma vez que aspectos de direitos de personalidade de indivíduos LGBTI+ são por regra expropriados desde sua infância, pessoas que sofrem tal discriminação são desproporcionalmente vulneráveis às ambiguidades da liberdade contratual na relação de trabalho, eis que o obscuro objeto do contrato de trabalho, como demonstrou Supiot (2016), é o próprio corpo de trabalhadores e trabalhadoras.

De fato, a relação entre homotransfobia e trabalho não poderia ser melhor apanhada do que fez texto seminal da Facção Homossexual da Convergência Socialista, de 1981. Com objetivo de fundar uma Secretaria de Gays e Lésbicas, a referida organização política, então corrente interna do Partido dos Trabalhadores (Okita, 2007, p. 07), denunciou:

(...) [ocorrem] uma série de testes e entrevistas, feitas em grande parte por assessorias de "recursos humanos" filiadas às multinacionais, que são utilizadas para detectar a homossexualidade nas pessoas entrevistadas. As pessoas que conseguiram responder corretamente e passar pelos testes e entrevistas, enfrentam inumeráveis restrições e discriminações no trabalho. A maioria das empresas só promovem casados para os postos de decisão. O homossexual tende a isolar-se dos companheiros de trabalho para evitar a marginalização e o patrão tem todo o direito de mandá-lo embora sem maiores explicações. Assim, é difícil apontar discriminação contra um homossexual quando ele é despedido do seu emprego. Porém, poderiam ser citados centenas de exemplos de operários, bancários, professores etc. que perderam seus empregos por serem homossexuais (Okita, 2007, p. 83).

Com tal transparência, o grupo deu a conhecer que o trabalho se caracterizava pelo exercício de violações contra homossexuais desde o momento pré-contratual, nas entrevistas de emprego, até limitações para a promoção e para as relações com colegas, além dos casos de demissões homofóbicas. Nesta “normalidade” instalam-se formas visíveis e camufladas de hostilidade contratuais homotransfóbicas, operadas pelo poder empregatício exercido por força do contrato de trabalho (Mello, 2020).

A sociologia do trabalho também ressalta a discriminação histórica no acesso ao emprego para LGBTIs; como revela Selma Venco (2009, p. 164) ao descrever os tipos de atividade que não recebiam “pessoas problemáticas” e “diferenciadas”, como homossexuais e transexuais eram vistas; por outro lado, a autora também discute características da personalidade de LGBTIs, como paciência, sensibilidade e “empenho”, com índices de produtividade alta, que os levariam a ser bem recebidos em tipos de atividades precárias, como o telemarketing.

No mesmo sentido, a avaliação de Okita se aproxima à de João Bernardo (2004). O autor português sublinha a relação entre fordismo e formas extraconsensuais de repressão, dado o policiamento sem precedentes instalado por Henry Ford⁴ e estendido pelo neoliberalismo, que não reduz a vigilância, mas a amplia⁵. Conforme Bernardo (2004), noventa por cento das 500 maiores empresas dos Estados Unidos se tornaram clientes de serviços de segurança privada, na década de 1990, triplicando a quantidade de agentes privados se comparada aos agentes públicos, alcançando o montante de um milhão e meio de trabalhadores⁶.

Nestes procedimentos privados, incluía-se a análise da sexualidade do trabalhador e da trabalhadora com detectores de mentiras, com cerca de dois milhões de testes na década de 1990. Como descreve Bernardo:

Durante a década de 1980, porém, com o refluxo das lutas e o começo da implantação do neoliberalismo, de novo o uso de detectores de mentiras aumentou nas empresas norte-americanas, e em algumas foram mesmo empregues para averiguar as opiniões políticas e as preferências sexuais dos trabalhadores. Vários cálculos indicam que na segunda metade da década de 1980 teriam sido aplicados anualmente cerca de dois milhões de testes de detectores no sector privado dos Estados Unidos, o que representaria talvez o triplo do número de testes aplicados nos meados da década de 1970 (Bernardo, 2004, p. 124).

Expandem-se a capacidade de fiscalização das empresas, com o avanço da tecnologia. Bernardo observa, por exemplo, que os instrumentos microeletrônicos são, a um só tempo, instrumentos de trabalho e mecanismos de controle de trabalhadores. A ideia de que a privacidade termina “na porta da fábrica” pareceria ainda mais ingênua hoje, “porque sabemos que nem mesmo as portas de nossa casa são já suficientes para resguardar a intimidade” (Bernardo, 2004, p. 130).

De modo concomitante, Peter Drucker (2010) aponta a relação entre os regimes de acumulação capitalista e a constituição de diferentes formas de “identidade gay”, particularmente no fordismo e no pós-fordismo. Em especial, com destaque ao impacto da garantia de direitos sociais sobre as relações de gênero e sexualidade, ao permitir a independência dos sujeitos trabalhadores LGBTI+ de suas famílias. Como ressalta:

⁴ “Nesta perspectiva, não deixa de ser muito interessante o pudor da grande maioria dos estudiosos da administração de empresa, que examinam com minúcia as inovações do fordismo, enquanto aplicação do taylorismo à produção em massa de bens de consumo, mas curiosamente esquecem que Henry Ford organizou um policiamento privado com uma dimensão sem precedentes, recorrendo a alguns elementos oriundos dos serviços secretos do seu país e alistando também russos emigrados, ex-oficiais ou antigos membros da polícia política do czarismo, que durante a guerra civil haviam combatido os bolchevistas. Sempre apavorado com qualquer manifestação operária e socialista e obsessivamente anti-semíta, Ford deu instruções à sua organização de espionagem não só para seguir os passos dos militantes políticos e sindicais no interior das fábricas da companhia, mas igualmente para se infiltrar nos meios da grande imprensa, nas principais universidades, noutras empresas e até nas esferas governativas” (Bernardo, 2004, p. 121).

⁵ “Em conclusão, o exercício da soberania pelas empresas não se reduz à aplicação prática de técnicas de organização da força de trabalho, mas inclui igualmente formas extraconsensuais de repressão, quando não mesmo formas extralegais. E o neoliberalismo, apesar de se apresentar como promotor da redução das relações sociais aos mecanismos do mercado, de modo algum dispensou modalidades não económicas de vigilância e de repressão. Pelo contrário, deu-lhes uma amplitude ainda maior” (Bernardo, 2004, p. 121).

⁶ Segundo João Bernardo, a General Motors, em 1978, possuía 4200 agentes privados e que, em meados da década de 1980, cerca de 100 entre as 500 maiores empresas dos Estados Unidos recorria a serviços de investigação particulares; a segurança privada possuía um orçamento de US\$22bi por ano e passou a ter um orçamento de US\$ 90bi na década seguinte; as despesas públicas se reduziam a US\$14bi na década de 1980 e US\$40bi na década de 1990 (Bernardo, 2004, p. 122).

Após 1945, as condições de vida da classe trabalhadora nos países capitalistas melhoraram significativamente dentro da ordem fordista, em que os aumentos na produtividade do trabalho eram acompanhados de um aumento real do salário que sustentava um aumento da demanda efetiva, além de muitas formas de previdência social que amorteciam os golpes que atingiam os trabalhadores durante as quedas dos ciclos econômicos.

O resultado disso foi que pela primeira vez massas de trabalhadores, assim como estudantes e outras pessoas, puderam viver de forma independente de suas famílias. A estrutura das famílias da classe trabalhadora e os papéis de gênero também mudaram. Pela primeira vez desde que o salário familiar havia virado um ideal apreciado, e às vezes uma realidade para amplas camadas da classe operária da metade ao fim do século XIX, a Segunda Guerra Mundial fez com que o trabalho assalariado se tornasse normal (pelo menos temporariamente) até mesmo para mulheres "respeitáveis" da classe trabalhadora e média (Drucker, 2010, *tradução livre*)⁷.

Com efeito, ao longo das décadas de 1980 e 1990, cenas comerciais gays e lésbicas cresceram e se desenvolveram para um estrato com maior renda, assim como o acesso a direitos sociais a pessoas da classe trabalhadora LGBTI+, em especial nos países desenvolvidos (Drucker, 2010).

Essa trajetória, todavia, altera-se profundamente. Como Wendy Brown faz-nos enxergar, agora em tempos de neoliberalismo, a exploração do trabalho se combina com o neoconservadorismo, ora entendido como "processos sociais desiguais, assimétricos e com temporalidades distintas, que, porém, na conjuntura atual, se concentram politicamente em torno a inimigos comuns", envolvendo "demanda por segurança, moralidade dos costumes, desqualificação do Estado como corrupto e paternalista e intolerância pessoal" (ALMEIDA, 2019). Nesta nova equação, o desmonte do Estado Social, a derrocada dos direitos trabalhistas e a disciplina dos indivíduos acionam e reforçam a esfera familiar, agora assoberbada pelo que as políticas públicas se desresponsabilizaram, com impactos cruciais para as relações de gênero e sexualidade, fomentando terreno fértil para o incremento da homotransfobia.

O ideário neoliberal, na concretude daqueles que o incrementam, é veiculado pelo que Brown denomina "Internacional Neoliberal" ou "Coletivo de Pensamento Neoliberal", construindo uma "rede transatlântica de acadêmicos, empresários, jornalistas e ativistas" (Brown, 2019, p. 21). Suas tarefas primordiais, na leitura de Brown, envolvem "habilitar o mercado e a moral para governar e disciplinar indivíduos, ao mesmo tempo maximizando a liberdade" (Brown, 2019, p. 21)⁸. Não se trata do capitalismo de "livre mercado", mas de "criar

⁷ Trecho traduzido: "After 1945, working-class living standards in capitalist countries went up dramatically under the Fordist order, in which increases in labor productivity were matched to a large extent with increasing real wages that sustained increasing effective demand, and many forms of social insurance cushioned the blows that hit working people during dips in the business cycle. As a result, for the first time masses of working-class people as well as students and others were able to live independently of their families. Working-class family structures and gender roles also changed. For the first time since the family wage became a cherished ideal, and sometimes a reality, for broad working-class layers in the mid- to late-19th century, World War II made waged work at least temporarily normal for even respectable working-class and middle-class women" (Drucker, 2010).

⁸ A cientista política estadunidense diferencia as ideias neoliberais dos rumos que as sociedades tomaram. Na sua avaliação, o neoliberalismo, acidentalmente, "soltou as rédeas do setor financeiro e os modos pelos quais a financeirização solapou profundamente os sonhos neoliberais de uma ordem global competitiva, zelada por instituições supranacionais, de um lado, e viabilizada por Estados plenamente livres dos interesses e das manipulações econômicas, de outro. Em terceiro, temos os modos

e sustentar uma ordem ampliada”, pela ação conjunta entre moral e mercado. Este hibridismo entre neoliberalismo e neoconservadorismo resultaria em um movimento de “desdemocratização”, segundo Brown (2019, p. 111 e 112).

Constroem-se uma cultura antidemocrática a partir da base de trabalhadores(as) e formas antidemocráticas de poder estatal “desde cima”, de modo que: “(...) a política se torna um campo de posicionamento extremo e intransigente, e a liberdade se torna um direito de apropriação, ruptura e até mesmo destruição do social – seu inimigo declarado” (Brown, 2019, p. 39).

Dáí se estabelecer uma relação específica entre mercado e família tradicional, em que novas bases são requeridas, reverberando o discurso de Friedrich Hayek, proferido à Sociedade de Mont Pèlerin:

Há [...] uma herança moral, que é uma explicação para a dominância do mundo ocidental; uma herança moral que consiste essencialmente da crença na propriedade, na honestidade e na família, todas coisas que não pudemos e nunca fomos capazes de justificar intelectualmente de modo adequado [...]. Devemos retornar a um mundo em que não apenas a razão, mas a razão e a moral, como parceiras iguais, devem governar nossas vidas, onde a verdade da moral é simplesmente uma tradição moral, a do Ocidente cristão, que criou a moral na civilização moderna (Hayek, 1984)⁹.

Com políticas de austeridade, desmonte do Estado Social e flexibilização trabalhista, a ordem neoliberal transfere às unidades familiares a proteção social que rejeita prover (Carvalho e Almeida, 2003; Montali, 2000); ao fazê-lo, impactou a população LGBTI+ de forma assaz grave, pois a ausência de laços familiares mais amplos e o empobrecimento de indivíduos e de famílias incrementa a desigualdade; tal diminuição da renda dos trabalhadores e dismantelamento das políticas de seguridade social afeta pessoas LGBTI+ com agravada intensidade, encetando particular dinâmica interseccional (Rios, 2019).

Bem distante da separação entre moralidade privada e participação na esfera pública, neoliberalismo e conservadorismo moral convergem, como transparece nas suas interrelações: hibridismo, ressonância, convergência e exploração mútua (Brown, 2019, p. 133)¹⁰. Tal ampliação das normas privadas se dá por caminhos autoritários e em reforço às às desigualdades de classe, gênero, sexualidade e raça:

A expansão da ‘esfera pessoal protegida’ em nome da liberdade, então, não apenas assegura poderes desigualitários de classe, gênero, sexualidade e raça; ela gera uma *imagem* e um *ethos* da nação que rejeitam uma ordem pública, plural, secular e democrática em nome de uma ordem privada, homogênea e familiar. Aquela é caracterizada por compromissos com uma abertura modesta, diversidade, igualdade social e política e o Estado de direito. Esta, especialmente em sua forma tradicional, é

como o mercado e a moral se distorceram à medida que foram submetidos às gramáticas e ao espírito um do outro – isto é, à medida que a moralidade foi mercantilizada e os mercados, moralizados” (BROWN, 2019, p. 26 e 26).

⁹ Disponibiliza-se o *link* para a fonte original, documento dos arquivos da Fundação Margaret Thatcher, nas referências do artigo. Entretanto, apresenta-se a citação na versão traduzida por Mario Marino e Eduardo Santos, no livro de Brown (2019, p. 133).

¹⁰ Conforme Brown: “(...) a vida cotidiana é mercantilizada de um lado e ‘familiarizada’ de outro pela racionalidade neoliberal, estes processos gêmeos contestam os princípios de igualdade, secularismo, pluralismo e inclusão, junto com a determinação democrática de um bem comum” (Brown, 2019, p. 133).

murada, homogênea, unificada, hierárquica e autoritária (Brown, 2019, p. 144, grifos da autora).

Os impactos discriminatórios advindos dessa conjuntura são perceptíveis de modo nítido em face de pessoas LGBTI+. Quando o desemprego ou subemprego os leva a permanecer ou retornar à comunidade familiar, encontram-se ambientes hostis à liberdade sexual e ao desenvolvimento da personalidade, o que se agrava, em espiral perversa, quando laços familiares tenham antes se rompido por força de discriminação homotransfóbica.

Como descreve Brown (2019), com a *familiarização da vida privada*, a homotransfobia se exacerba a ponto de ser considerada, comumente, como realidade “consensual” e “banal” (Borrillo, 2010, p. 17), o que se expressa pela imputação corrente de sofrimento familiar devido à homossexualidade filial, em contraste à aceitação, tanta vez tranquila e inquestionada, de personalidades homotransfóbicas presentes no seio familiar. Tal “destino trágico” de homossexuais, como se incapazes de vida familiar e condenados à solidão, se desdobra além do espectro familiar, atingindo esferas sociais como o trabalho (Borrillo, 2010, p. 101; Okita, 2007, p. 83).

Neoliberalismo e neoconservadorismo encontram raízes comuns, portanto, em uma determinada forma de politização da sociedade e da ética, distantes do surrado jargão “laissez faire, laissez passer”. O resultado efetivo das políticas neoliberais desnuda “(...) uma versão distorcida do sonho de Hayek – substituindo a sociedade governada democraticamente por uma sociedade organizada pelos mercados e pela moralidade tradicional, sob o signo da liberdade” (Brown, 2019, p. 154).

A homotransfobia no mundo do trabalho entrelaça, desse modo, neoliberalismo e neoconservadorismo, tendo como ponta-de-lança a pregação da família tradicional. Prova disso é que, dentre milhares de trabalhadoras LGBTIs, entrevistadas ao final da década de 1980 e ao começo dos anos 1990, por volta de um terço relatou violência homotransfóbica no ambiente de trabalho, em pesquisas realizadas na Alemanha, Holanda e Grã-Bretanha. Os achados na jurisprudência vão no mesmo sentido: expressões concretas de homofobia aparecem com ares de “normalidade” no continente europeu, chegando ao ponto de, por exemplo, tribunais franceses ainda admitirem como lícitas discriminações homotransfóbicas nas relações de trabalho até 1999 (Borrillo e Formond, 2007).

Do outro lado do Atlântico Norte, os dados não discrepam. Nos Estados Unidos, pesquisa do “U.S. National Opinion Research Center’s General Social Survey” registrou que a lesbofobia e a bifobia contra mulheres, nos anos 1990, resultaram-lhes chances menores de conseguirem empregos técnicos ou profissionais, impingindo-as aos empregos em serviços ou operativos; homens gays e bissexuais, por sua vez, eram mais propensos do que outros homens a conseguirem empregos técnicos e de vendas ou de escritório, sendo todavia improvável o acesso a empregos na administração ou gerência (Drucker, 2010)¹¹. Descreve Drucker:

¹¹ “Dados colhidos pelo ‘U.S. National Opinion Research Center’s General Social Survey’ nos anos 90 sugerem que mulheres lésbicas e bissexuais tinham muito menos chance do que outras mulheres [heterossexuais] de conseguirem um emprego técnico ou profissional, concentrando-se em empregos de serviço ou operativos. Enquanto homens gays e bissexuais, em relação aos

Quaisquer que sejam as causas (menos habilidade ou vontade de corresponder às expectativas de empregos baseados no gênero, migração para mercados de trabalho mais competitivos, discriminação), o resultado geral (ao contrário de afirmação sem fundamento feitas não só por ideólogos anti-gay, mas também por algumas publicações gay) é que pelo menos nos Estados Unidos, tanto gays quanto lésbicas eram e são subrepresentados nas camadas de renda superior (com renda familiar de 50,000 dólares ou mais), enquanto homens gays em particular estão representados acima do esperado nas camadas de renda inferior (renda familiar de 30,000 dólares ou menos). Outro conjunto de dados mostrou que depois de excluir diferenças em educação, idade e outros fatores, homens gays e bissexuais ganhavam de 11% a 27% menos que homens heterossexuais (Drucker, 2010, *tradução livre*)¹².

O quadro da homotransfobia no mundo do trabalho, em tempos neoliberais, aponta para a fragilização das condições de vida da população LGBTI+, onde a precarização do trabalho (Antunes, 2018; Druck, 2013) reconduz pessoas LGBTIs à morada familiar originária, com a respectiva limitação da liberdade sexual e do livre desenvolvimento da personalidade. Ao mesmo tempo, com a contrarreforma trabalhista, as sociedades empresárias são, crescentemente, habilitadas a decidir sobre aspectos da personalidade do sujeito trabalhador LGBTI+. Combinam-se, portanto, a familiarização e a extensão de normas privadas, para disciplinar e governar trabalhadores e trabalhadoras.

A lógica neoliberal, onde o neoconservadorismo umbilicalmente se hospeda, manifesta-se de modo concreto não somente nos impactos homotransfóbicos derivados da reconfiguração dos encargos familiares decorrentes da precarização do trabalho e do desmonte das políticas sociais. Na prática do direito laboral, homotransfobia e contrato de trabalho se apresentam também ao longo do "processo obrigacional", para lembrar a obra clássica de Clóvis do Couto e Silva (2006). Desde o pré-contrato, até a execução e a extinção da contratualidade, desfilam ilícitudes e desafios pouco discutidos na doutrina juslaboral, reveladores da homotransfobia no mundo do trabalho. Como a seguir se verá, o trato jurisprudencial trabalhista do assédio moral sofrido por pessoas LGBTIs tanto indica.

outros homens [heterossexuais] tendem a conseguir mais empregos técnicos, profissionais, em vendas ou escritórios, mas menos prováveis a terem empregos gerenciais" (Drucker, 2010, *tradução livre*). Trecho traduzido: "Data gathered by the U.S. National Opinion Research Center's General Social Survey in the 1990s suggested that lesbian and bisexual women were still far less likely than other women to have professional or technical jobs and more likely to have service or craft/operative jobs, while gay and bisexual men were more likely than other men to have professional/technical, clerical/sales or service jobs but less likely to have managerial jobs" (Drucker, 2010).

¹² Trecho traduzido: "Whatever the causes (less ability or willingness to meet gendered job expectations, migration to more competitive job markets, discrimination), the net result (contrary to unfounded claims made not only by anti-gay ideologues but also by some gay publications) was that at least in the United States, both gay men and lesbians were and are underrepresented in the higher-income brackets (with family incomes of \$50,000 or more), while gay men in particular are over-represented in the lower-income brackets (with family incomes of \$30,000 or less). Another set of data showed that after taking differences in education, age and other factors into account, gay and bisexual men earned 11-27% less than comparable straight men" (Drucker, 2010).

Neoconservadorismo e assédio moral homotransfóbico na jurisprudência trabalhista

No direito brasileiro, o ano de 2011 marca a consolidação jurisprudencial da concretização dos princípios constitucionais da liberdade e da igualdade na esfera da sexualidade (ADI 4277, julgada conjuntamente à ADPF 132). Naquela oportunidade, afirmou-se a liberdade para dispor da própria sexualidade como direito fundamental e expressão da autonomia da vontade, sem discriminação por orientação sexual (Brasil, 2011)¹³. No entanto, ainda que inequivocamente protetivo de direitos fundamentais em seu dispositivo, as razões de decidir permearam-se de “assimilacionismo familista”, cuja síntese terminológica, como demonstraram Rios e Oliveira (2012, p. 16) acabou por corroborar a expressão e “homoafetividade” (Rios e Mello, 2014).¹⁴

Por sua vez, a decisão na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão 26 (ADO 26), ao condenar a inércia do Poder Legislativo quanto à criminalização da homotransfobia, foi além: ainda que ecoando razões assimilacionistas de 2011, fortaleceu a fundamentação constitucional dos direitos sexuais em questão, reconhecendo-os ao abrigo de fortes deveres constitucionais de proteção em face de discriminação (Brasil, 2019a). Mesmo que polêmica em seus fundamentos (Rios e Mello, 2020), inscreveu no direito brasileiro resposta justa e necessária em face da homotransfobia no país, o que é corroborado pelos dados do Atlas da Violência de 2019, ao desvelarem consequências deletérias da mora legislativa¹⁵.

No campo juslaboral, inércia e neoconservadorismo também se associam. Como fazem ver Flávia Máximo Pereira e Pedro Nicoli (2020, p. 537) por meio de “perguntas inseguras”, opera-se a reprodução da homotransfobia no mundo do trabalho. Alertam, em especial, para a regulação do vestir, atrelada a concepções de gênero e à corporeidade de quem trabalha (SUPIOT, 2016), como presente no Tribunal Superior do Trabalho a partir da noção de pessoa física: “A pessoa física do direito do trabalho é a imagem do homem branco, europeu, sem deficiência, heterocisnormativo da modernidade. O *queer* não entra. Se entra, é tornado não *queer*, escondido, higienizado para o trabalho” (Pereira e Nicoli, 2020, p. 539, grifos no original).

¹³ Na ementa do acórdão, restou estabelecido: “2. PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO DAS PESSOAS EM RAZÃO DO SEXO, SEJA NO PLANO DA DICOTOMIA HOMEM/MULHER (GÊNERO), SEJA NO PLANO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL DE CADA QUAL DELES. A PROIBIÇÃO DO PRECONCEITO COMO CAPÍTULO DO CONSTITUCIONALISMO FRATERNAL. HOMENAGEM AO PLURALISMO COMO VALOR SÓCIO-POLÍTICO-CULTURAL. LIBERDADE PARA DISPOR DA PRÓPRIA SEXUALIDADE, INSERIDA NA CATEGORIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO INDIVÍDUO, EXPRESSÃO QUE É DA AUTONOMIA DE VONTADE. DIREITO À INTIMIDADE E À VIDA PRIVADA. CLÁUSULA PÉTREA” (Brasil, 2011). As mutações da noção de proibição de discriminação por motivo de sexo na jurisprudência do Supremo foram descritas por Ávila e Rios (2016).

¹⁴ A lógica assimilacionista, como definem Rios e Oliveira, baseia o reconhecimento de direitos sexuais na satisfação de predicados heterossexistas: “Nesta, o reconhecimento dos direitos depende da satisfação de predicados como comportamento adequado, aprovação social, reprodução de uma ideologia familista, fidelidade conjugal como valor imprescindível e reiteração de papéis definidos de gênero. Daí, inclusive, a dificuldade de lidar com temas como prostituição, travestilidades, liberdade sexual, sadomasoquismo e pornografia” (Rios e Oliveira, 2012, p. 13). Em uma perspectiva mais geral sobre a relação entre assimilacionismo e discriminação indireta racial, define Rios (2008, p. 140 e 141): “O assimilacionismo é entendido como um processo social através do qual membros de etnias ou raças pertencentes a grupos subordinados ou identificados como inferiores adotam padrões culturais e sociais de grupos dominantes, em detrimento daqueles que originalmente os caracterizavam (...)”.

¹⁵ Para uma discussão com o abolicionismo penal sobre a criminalização da homotransfobia, sob a perspectiva da criminologia crítica, veja-se Rios e Mello (2015).

Julgamentos envolvendo assédio moral homotransfóbico ratificam e dão vigor a tal diretriz. Não obstante colham-se precedentes judiciais registrando condenações em Tribunais Regionais do Trabalho envolvendo esta manifestação discriminatória (Brasil, 2015), a homotransfobia persiste no ambiente de trabalho, sem o adequado tratamento judicial.

A análise começa pelos resultados de pesquisa das decisões do Tribunal Superior do Trabalho quanto às modalidades de discriminação. Considerando a escassez de dados sobre homotransfobia e trabalho no Brasil, dada pela inércia institucional prolongada sobre o tema no país, não é demais reiterar o aumento de casos de violência homotransfóbica, desacompanhado de aumento de denúncias nos últimos anos (Rios e Mello, 2020). Um primeiro olhar sobre a jurisprudência do TST indica continuidades deste estado de coisas na seara laboral.

Assim, a busca por “homofobia”, sem delimitação temporal, na pesquisa de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, registrou, em janeiro de 2021, 79 acórdãos e 31 decisões monocráticas; a expressão “assédio sexual”, em comparação, apresentou 1026 acórdãos e 391 decisões monocráticas; a pesquisa pela palavra “racismo” encontrou 237 acórdãos e 62 decisões monocráticas. O contraste permite observar a baixa quantidade de denúncias de homotransfobia e de racismo, em comparação à quantidade de denúncias por assédio sexual. Dos 79 julgados sobre homotransfobia, colheram-se três acórdãos representativos do conjunto, ora pela argumentação referente à prova, ora pela relação entre o assédio moral e o poder empregatício sobre trabalhadores e trabalhadoras LGBTI+.

A descrição de alguns casos confere visibilidade à violência homotransfóbica no ambiente de trabalho e pode colaborar na delimitação de instrumentos de campo empírico, para futuras pesquisas. As razões de decidir de magistrados, para o indeferimento de demandas de trabalhadores e trabalhadoras LGBTI+, também suscitam questões para os princípios constitucionais da igualdade e da liberdade, na esfera da sexualidade, no âmbito do contrato de trabalho.

Julgada em 2017, a primeira decisão (Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1511-35.2014.5.09.0012) dispôs sobre o ônus probatório dividido na hipótese de assédio homotransfóbico (Brasil, 2017). Nele, a trabalhadora afirmou sofrer restrição ao uso do banheiro e assédio moral homotransfóbico, desde 2013, quando declarou à sua gerente que mantinha relação com uma colega de trabalho; também narrou discriminação pelo comprimento de sua bermuda e suspensão decorrente de gestos de afeto com sua companheira, ao lado de fora do ambiente de trabalho, ocasionando advertência e suspensão.

Duas razões de decidir despontam na decisão desfavorável à trabalhadora, uma delas relativa à prova dividida. De fato, além de valer-se deste raciocínio probatório ao inferir que a trabalhadora teria aceitado suspensões sem contestação, o que afastaria atitude persecutória ou atentatória à sua dignidade¹⁶, depreendeu-se equivocadamente que por haver “... outros

¹⁶ Na ementa do acórdão, lê-se: “Com efeito, além de a prova ter-se mostrado dividida, a própria reclamante reconheceu o descumprimento de normas da empresa, incorrendo em ato de indisciplina, sendo lícita, portanto, a sua suspensão por tais fatos. Ademais, a Corte de origem consignou expressamente que, em relação às advertências e suspensões, também não ficou constatada nenhuma conduta persecutória ou atentatória da dignidade da reclamante, haja vista que a obreira não havia exercido seu direito de contestar as medidas disciplinares aplicadas tendo, inclusive, concordado com os motivos da suspensão” (Brasil, 2017).

casais homossexuais” na empresa, o caso concreto não poderia envolver homotransfobia em relação à trabalhadora, raciocínio que se repete em outros processos judiciais¹⁷.

Tanto neste, como em casos semelhantes, conclui-se de forma genérica e infundada que a alegada inoportunidade de discriminação numa situação concreta autoriza a conclusão pela inexistência de homotransfobia em qualquer outra. O efeito é a desconsideração do heterossexismo no exercício do poder empregatício sobre o corpo de trabalhadores e trabalhadoras, como se a homotransfobia fosse um fenômeno isolado e pontual. Ignora-se a relação entre exploração e discriminação, que torna a trabalhadora particularmente vulnerável ao poder punitivo do capital, contra quem pouco sentido faz “contestar” suspensões, ainda que discriminatórias, uma vez que a sociedade empresária detém poder de demissão sem justa causa e a trabalhadora sobrevive por meio de seu salário.

O segundo precedente, de 2018 (Agravio de Instrumento em Recurso de Revista 414-64.2016.5.12.0038), reconheceu o dano moral homotransfóbico, sem, todavia, enxergar discriminação homotransfóbica na demissão. Primeira e segunda instâncias, como no julgado acima referido, afastaram caráter discriminatório na dispensa, sob o fundamento de que o superior hierárquico acusado de homotransfobia teria outro empregado homossexual a ele subordinado¹⁸. Nas palavras do Juiz do Trabalho: “Quem pratica homofobia (atitude perversa, vil, inescrupulosa e que só é praticada por pessoas completamente ignorantes e sem o mínimo de respeito pelo ser humano) o faz em relação a todas as pessoas que perfilham da mesma opção sexual, não elegendo esta ou aquela pessoa” (Brasil, 2018).

Cuidava-se de trabalhador homossexual que exercia suas atividades em frigorífico organizado sob a forma jurídica cooperativa. Entre as agressões homotransfóbicas narradas pelo autor em sua petição inicial, destacam-se xingamentos como “veado do diabo”, “travesti deveria trabalhar na rua”, “lacraia” e que “[ele] reboalaria muito” ao trabalhar¹⁹. Não bastasse,

¹⁷ No acórdão, lê-se reprodução da sentença judicial [nomes adaptados]: “Além disso, a referida testemunha (T.) asseverou que ‘há outros casais homossexuais na empresa e o tratamento por parte da Sra. M. é normal’, o que implica no reconhecimento de que tal preposta não dispensava tratamento discriminatório com relação à opção sexual dos funcionários da empresa ré” (Brasil, 2017, p. 13).

¹⁸ Na decisão judicial de primeira instância, lê-se: “Isso porque, a equipe chefiada pelo encarregado Evandro era composta por outros funcionários homossexuais, tal como reconhecido pelo autor, que afirmou que ‘...havia outros homossexuais trabalhando na empresa, inclusive no setor em que o depoente trabalhava; que o sr. ...que o depoente mora Evandro era superior hierárquico de outros homossexuais;... com o Sr. T, com quem já teve relacionamento amoroso, mas atualmente são só amigos; que o sr. T continua trabalhando na empresa, sendo inclusive subordinado do sr. E...’ (...) Não se mostra crível e tampouco razoável que o Sr. E praticasse atos homofóbicos em relação ao autor, mas mantivesse sob sua chefia outros funcionários homossexuais, concedendo-lhes inclusive promoção, tal como atestou a testemunha ouvida a rogo da ré, Sr. J, que afirmou que ‘...o sr. T foi promovido, há cerca de um a dois meses...’” (Brasil, 2018).

¹⁹ Na petição inicial, lê-se [nomes adaptados; substituídos por apenas uma letra]: “O Autor sempre se mostrou proativo e tinha como costume manter higienizado o seu local de trabalho, o qual consistia em uma mesa com seus instrumentos e, logo acima, ficava situada uma esteira, que ao passar respingava o sangue das carnes. Determinado dia quando realizava sua limpeza diária, ouviu as seguintes palavras do encarregado E ‘por que você reboala tanto para limpar isso, você não está na rua; não precisa ficar rebolando desse jeito’” (Brasil, 2018).

houve agressões físicas, ameaças²⁰ e escritos homotransfóbicas costumeiramente no vestiário, o que foi no processo documentado por imagens²¹.

A prova testemunhal foi nítida, oriunda de três depoimentos. Relatou-se que o gerente afirmara que “iria dar um jeito de tirar o reclamante daquele setor, pois naquele setor só trabalhavam homens” (Brasil, 2018); que o gerente havia dito que iria demitir o trabalhador, por ele ser homossexual, e que teria feito um churrasco após a demissão, para comemorar a saída do trabalhador homossexual, para o qual convidou o depoente, que não compareceu. Em reunião após a saída do trabalhador, o gerente teria dito que a equipe agora estaria melhor, referindo-se ao trabalhador homossexual como “viado do diabo”²²; a terceira testemunha do autor relata que o gerente teria dito a ela que ela teria chances de crescer na empresa, mas o trabalhador não teria essas oportunidades, por ser “viado”, e que o gerente “fazia piadas em relação ao autor; que quando o autor ia caminhando para tirar a temperatura dos paletes, já ocorreu de E [gerente] ir atrás do autor imitando o mesmo no jeito de caminhar” (Brasil, 2018). Por outro lado, a testemunha de defesa negou os fatos e confirmou que houve um churrasco na casa do gerente, no qual compareceu; que o churrasco não foi para comemorar a saída do trabalhador homossexual e que foi promovida na empresa, há cerca de um ano.

A sentença, invocando a distribuição estática do ônus da prova no processo do trabalho (CLT, art. 818), entendeu que cabia ao demandante provar a dispensa discriminatória, o que não teria sido satisfeito; afirmou, ainda que “as alegações do autor de que ele, e, somente ele, era vítima de assédio em razão de sua opção sexual, não convence o Juízo” (Brasil, 2018). A seu ver, os depoimentos das testemunhas do reclamante seriam contraditórios e, portanto, frágeis, inaptos como meio de prova: “(...) observe-se que ambos os depoimentos vão de encontro ao que afirmou o próprio autor, pois o reclamante reconheceu que havia outros homossexuais trabalhando no mesmo setor que ele, e sob o comando do Sr. E, ao passo que as testemunhas afirmaram o contrário. Sem credibilidade, portanto, as testemunhas” (Brasil, 2018).

A instância recursal ordinária endossou tal raciocínio (Brasil, 2018)²³. Mais além, afirmou que a promoção de um trabalhador homossexual demonstraria que não há homotransfobia na empresa. Nos dizeres do julgado, “(...) o fato de o autor reconhecer que haviam outros

²⁰ Na petição inicial, lê-se [nomes adaptados]: “Após tudo isso, em uma quinta de manhã, dia 05 de junho de 2014, o Autor estava agachado, registrando a temperatura em um palete, quando E [gerente] passou e empurrou dolosamente o Autor, fazendo com que este caísse. O Autor se levantou, e pediu o motivo da referida atitude. E disse que não fez nada, mandando o Autor ‘achar o que fazer’, começando a gritar, pegou pelos braços com força e falou ‘sai daqui veado do diabo’, seu ‘chinelos’ e ainda lhe disse ‘se cuide lá fora seu veado do diabo, que eu te grudo’ (o Autor registrou Boletim de Ocorrência nº 00517-2014-01632 em anexo)” (Brasil, 2018a).

²¹ Na petição inicial, lê-se [nomes adaptados]: “eu faço muito sexo, tenho pressão, mas é pro A, comer o cu dele”, “o Dino foi e o próximo é o A”, “o A já foi, o próximo é o Galo, todos os bichos”, “daqui uns dias o A vai estar morando e trabalhando na rua”, “o A chupa paução”, “A veado que dá o cuzão” (Brasil, 2018a).

²² Na ata da audiência de instrução, o depoimento da testemunha do trabalhador restou assim consignado [nomes adaptados]: “(...) que o sr. E falou diversas vezes ao depoente que faria de tudo para o reclamante pedir demissão; (...) [O Sr. E] já havia falado ao depoente que iria demitir o reclamante por ele ser homossexual; que o sr. E, após a demissão do reclamante, fez um churrasco em sua casa para comemorar a demissão, e convidou o depoente, que, contudo, não compareceu; que, após a saída do reclamante da empresa, houve um reunião com os funcionários em que o sr. E falou que os funcionários agora deveriam trabalhar mais unidos por estar agora em uma equipe melhor, só de homens; (...) que em certa ocasião presenciou o sr. Evandro chamando o reclamante de ‘viado do diabo’” (Brasil, 2018a).

²³ No acórdão do Tribunal Regional, lê-se [nomes adaptados]: “Contudo, o fato de o autor reconhecer que haviam outros empregados homossexuais subordinados a E, entre eles, T, que mora com o autor e foi promovido no próprio setor chefiado por E afasta a suposta homofobia relatada na inicial” (Brasil, 2018a).

empregados homossexuais subordinados a E, entre eles, T, que mora com o autor e foi promovido no próprio setor chefiado por E afasta a suposta homofobia relatada na inicial” (Brasil, 2018). Ao seguir tal linha, o arrazoado de segundo grau minudenciou que ter sido tal promoção posterior ao ajuizamento da ação não importa o reconhecimento da discriminação, o que, em tese, não seria equivocados. Todavia, o sentido do argumento é que sobressalta: a promoção de um homossexual, após uma denúncia de homotransfobia, afastaria a possibilidade de ter havido homotransfobia. Apesar da frágil argumentação, o acórdão vislumbrou o dano moral homotransfóbico, sendo reformada a sentença, sem, no entanto, concluir por dispensa discriminatória. O órgão recursal reconheceu que houve dano homotransfóbico, sem relacionar a demissão com o fato, desafiando sua compreensão.

O trâmite final deu-se perante o TST, que em recurso de revista decidiu pela manutenção da decisão regional, quanto à não configuração da despedida discriminatória e quanto à configuração do dano moral homotransfóbico. O TST entendeu que não poderia modificá-las sem adentrar em reexame de matéria probatória, o que é vedado pela Súmula 126 do Tribunal²⁴.

Como no caso anterior, o heterossexismo largamente prevalente é desconsiderado, pois a homotransfobia é reduzida a fenômeno de caráter psicológico, que só poderia ser reconhecida se constante e caricata. Ressalte-se que a incoerência de denúncias sobre quaisquer ilícitos, por si só, não autoriza concluir pela sua inexistência, como se sabe de modo corrente na criminologia e é particularmente ocorrente em quadros de discriminação sistêmica e institucional; do mesmo modo, o que é igualmente evidente no fenômeno do assédio, não é porque ocorram promoções de mulheres em certa organização que inexista sexismo e assédio de forma sistêmica. De fato, suponha-se que toda empresa que sofra processo por homotransfobia promova de função, após ser processada, funcionários homossexuais. Seria esta prática reveladora do fim da homotransfobia ou apenas de um raciocínio heterossexista?

Nunca é demasiado ter presente: o poder empregatício de dispensa sem justa causa impede, na grande maioria dos casos, que trabalhadores que dependem de seu emprego para sobrevivência realizem denúncias públicas sobre situações de violação a seus direitos de personalidade.

O último precedente objeto de análise foi julgado em 2019: trata-se do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1312-29.2016.5.06.0011, originado de ação trabalhista interposta por trabalhadora travesti contra empresa de teleatendimento (Brasil, 2019b).

O tribunal sintetizou a demanda nos seguintes termos: a trabalhadora relata que, ainda na entrevista de emprego, informou à empresa que era homossexual e travesti. Na oportunidade, já teria sido instruída de que não poderia utilizar vestimentas nem bolsas femininas no emprego. Além disso, durante a prestação de trabalho, sua supervisora a discriminava, humilhando-a em frente a colegas. Na contestação, por outro lado, a empresa de teleatendimento afirma que as regras de vestimenta eram as mesmas para todos. Exemplifica sua posição, com a regra de proibição de utilização de minissaia. Nega que a supervisora tenha realizado qualquer “mau tratamento” contra a trabalhadora (Brasil, 2019b). A sentença

²⁴ TST, Súmula 126: “Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, ‘b’, da CLT) para reexame de fatos e provas”.

reconheceu a existência do assédio homotransfóbico e condenou a empresa ao pagamento de indenização de R\$5.000,00. Em suas razões de decidir, no entanto, afirmou que o dano se devia às agressões verbais sofridas pela trabalhadora, comprovadas em prova testemunhal. A restrição às vestimentas masculinas, segundo o magistrado, fazia parte do poder empregatício, “não verificando excessos” (Brasil, 2019b)²⁵.

Ao decidir, o TST entendeu que as restrições às vestimentas eram ilícitas, trazendo à tona inclusive os depoimentos registrados. Uma testemunha informou que a transexual fora instruída, em frente a outros funcionários, que não poderia usar cabelo solto, nem saia, nem sapatilha, nem ir de brinco; deveria ir de calça, tênis, camisa polo ou social²⁶; outro depoimento narrou situação em que a transexual foi ridicularizada, por colocar uma “pena na orelha”, ocasião em que lhe foi dito, em público, que era alguém que “achava bonito ser feio” e que só seu “boy” estaria com ela apenas por interesses financeiros, em específico para utilizar a moto da trabalhadora transexual²⁷.

Nesta narrativa, conforme já se aludiu aqui, as empresas detêm poder empregatício sobre o corpo, obscuro objeto contratual, nas palavras de Supiot (2016), tanto que podem determinar regras sobre vestimenta. Acontece que tal a regra sobre vestimenta possui impacto discriminatório sobre pessoas transexuais, em especial aquelas que ainda não tenham realizado a retificação de seu nome civil, como era o caso. Embora a trabalhadora tenha dito, já na entrevista de emprego, que era travesti, os empregadores a obrigaram ao uso de roupa masculina durante toda a relação de emprego, o que não impressionou ao sentenciante.

Considerando-se as alterações no processo do trabalho realizadas pela contrarreforma trabalhista, pode-se dizer que o processo do trabalho perde, crescentemente, a capacidade de ser visto como campo jurídico em que vigente o princípio da proteção, como discutiu Murilo Oliveira (2020). Nos casos analisados, percebe-se que hostilidades homotransfóbicas se camuflam no poder empregatício e na liberdade contratual. Exercidos ordinariamente, a expansão de tais poderes se situa no interior de um desenho institucional discriminatório do Direito Laboral (Mello, 2020), agravado pela lógica neoliberal, como desenvolvido na primeira parte desta reflexão.

²⁵ Na sentença, lê-se: “A sentença recorrida reputou comprovada a tese da atrial, qual seja, a prática de dano moral pela empresa consistente no mau tratamento dispensado pela superiora hierárquica do demandante em razão de sua homossexualidade. Concluiu o julgador que as regras atinentes aos trajes no ambiente de trabalho são de competência da empresa, não verificando excessos. Porém, com suporte na prova testemunhal, que relatou as palavras grosseiras e difamatórias dispensadas pela supervisora, relativas à sexualidade do empregado, deferiu indenização no importe de R\$5.000,00” (Brasil, 2019b).

²⁶ No acórdão, lê-se: “(...) que E. disse que o reclamante não poderia trabalhar de cabelo solto, saia ou sapatilha e que deveria ir de calça, tênis e camisa polo ou social e também não poderia usar brinco; que isso também foi falado na frente dos demais funcionários” (Brasil, 2019b).

²⁷ No acórdão, lê-se: “(...) que já ouviu as coordenadoras e supervisoras falarem da condição do reclamante, por exemplo, certa vez o reclamante ganhou uma caneta com uma pena e colocou apenas na cabeça e a supervisora, diante de toda a operação, falou que o reclamante tirasse a pena e perguntou se o mesmo achava bonito ser feio; que certa vez o reclamante estava trabalhando e a supervisora falou também no meio da operação, diante de todos, que ‘o boy do reclamante só estava com o mesmo por conta da moto’, que o reclamante possuía (...)” (Brasil, 2019b).

Considerações finais

Considerados conjuntamente, o reconhecimento de direitos LGBTI+ e o enfraquecimento de direitos sociais apontam para um paradoxo, informado pela razão sacrificial presente no domínio da autonomia contratual (Gediel e Mello, 2020); como visto, neste terreno, o exercício do poder empregatício ameaça a privacidade de trabalhadores e trabalhadoras (Coutinho e Araújo, 2016), como evidencia a situação da comunidade LGBTI+. De fato, o que as políticas neoliberais têm produzido é mais heterossexismo, alerta necessário para que se evite uma postura celebracionista diante das conquistas jurisprudenciais, que importaria em fragilizar o enfrentamento da homotransfobia em suas expressões cotidianas.

No campo jurídico, esta equação perversa se apresenta nos efeitos ambíguos que razões de decidir assimilacionistas familistas acarretam na afirmação dos direitos sexuais, fundamentação cujos contornos, ainda que sem intenção, flertam com o neoconservadorismo ínsito à onda neoliberal. No campo juslaboral, como se pode ver aqui e na Europa, esta lógica é reforçada pela invisibilidade do assédio moral homotransfóbico, camuflado no poder empregatício, e pela fragilidade dos institutos jurídicos que, em tese, permitiriam alguma reparação a estas violências. “Enquanto a grande ferida sara não sara”²⁸, o crescimento de casos de homotransfobia faz par com o reconhecimento de direitos, assim como a ambivalência de proteção social deste ramo jurídico auxilia na compreensão da relação entre exploração trabalhista e discriminação homotransfóbica contemporâneas.

Referências

- ALMEIDA, R. (2019). Bolsonaro Presidente: conservadorismo, evangelismo e a crise brasileira. *Novos Estudos CEBRAP*, **38**(1):185-213.
- ANTUNES, R. 2018. *O Privilégio da Servidão: um novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo, Boitempo, 328 p.
- BERNARDO, J. 2004. *Democracia totalitária*. São Paulo, Cortez, 168 p.
- BORRILLO, D. 2010. *Homofobia: história e crítica de um preconceito*. Belo Horizonte, Autêntica Editora, 144 p.
- BORRILLO, D. 2017. Novos Rostos da Homofobia e Direitos LGBTs Alternativos. In: M. M. RAMOS; P. A. G. NICOLI; G. C. ALKMIN (Eds.). *Gênero, Sexualidade e Direitos Humanos – Perspectivas Multidisciplinares*. Belo Horizonte, Initia Via, p. 13-21.
- BORRILLO, D.; FORMOND, T. 2007. *Homosexualité et discriminations en droit privé*. Paris, La Documentation Française, 276 p.
- BRASIL. 2011. Supremo Tribunal Federal. *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 132 e Ação Direta de Inconstitucionalidade 4277*. Brasília.
- BRASIL. 2015c. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. *Embargos em Recurso de Revista 12-47.2012.5.04.0522*. Brasília.
- BRASIL. 2017. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. *Recurso de Revista 1511-35.2014.5.09.0012*. Brasília.
- BRASIL. 2018. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 414-64.2016.5.12.0038*. Brasília.

²⁸ Verso de poesia de Herberto Helder (2015, p. 49).

- BRASIL. 2019a. Supremo Tribunal Federal. Decisão de Julgamento. *Ação Direta de Inconstitucionalidade Por Omissão 26*. Relator: Min. Celso de Mello. Brasília.
- BRASIL. 2019b. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista com Agravo 1312-29.2016.5.06.0011*. Brasília.
- BROWN, W. 2019. *Nas ruínas do neoliberalismo: a ascensão da política antidemocrática no ocidente*. São Paulo, Editora Filosófica Politeia, 256 p.
- CARVALHO, I. M. M. de; ALMEIDA, P. H. de. 2003. Família e proteção social. *São Paulo Perspec.* **17**(2):109-122.
- COUTINHO, A. R.; ARAÚJO, L. A. D. 2016. A Proteção da Intimidade e da Privacidade do Trabalhador: Há realmente uma proteção adequada?. In: *El Derecho A La Intimidad*. Valencia, Tirant Lo Blanch, p. 127-156.
- DRUCK, G. 2013. A precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. In: R. Antunes (Ed.). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo, Boitempo, p. 55-73
- DRUCKER, P. 2010. *The New Sexual Radicalism. International View Point*. Disponível em <http://www.internationalviewpoint.org/spip.php?article1866&var_recherche=lgbt>. Publicado em: 12/05/2010. Acesso em: 08/10/2019.
- GEDIEL, J. A. P.; MELLO, L. E. de. 2020. Autonomia Contratual e Razão Sacrificial: Neoliberalismo e Apagamento das Fronteiras do Jurídico. *Revista Direito e Práxis*, **11**(4):2238-2259.
- HAYEK, F. 1984. *Professor Friedrich Hayek's Closing Speech*. Hayek MSS (Hoover Institution): Box 109. Disponível em <<https://www.margareththatcher.org/document/117193>>. Discurso de 03 mar 1984. Acesso em: 02/02/2020
- HELDER, H. 2015. *Letra Aberta*. Porto, Porto Editora, 72 p.
- MELLO, L. E. de. 2020. *Crise do Contrato de Trabalho e Ilegalidades Expandidas*. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Paraná – UFPR. Curitiba, 454 p.
- MONTALI, L. 2000. Família e trabalho na reestruturação produtiva: ausência de políticas de emprego e deterioração das condições de vida. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, **15**(42):55-75.
- OKITA, H. 2007. *Homossexualidade: da opressão à libertação*. São Paulo, Editora Sundermann, 112 p.
- OLIVEIRA, M. C. S. 2020. O Direito Processual do Trabalho Pós-Reforma e a Desconstrução do Princípio Protetivo. *Revista da Faculdade Mineira de Direito*, **23**(45):385-404.
- RAMOS, M. M.; NICOLI, P. A. G. 2020. Para Mulheres e Pessoas LGBTQ+ o Direito Fundamental ao Trabalho Digno É uma Disputa. In: R. S. C. VIEIRA; R. TRAMONTINA (Eds.). *Desafios presentes e futuros do direito do trabalho: buscas entre interseções por um novo alvorecer*. Joaçaba, Editora Unoesc, p. 27-52.
- RIOS, R. R. 2008. *Direito da Antidiscriminação: Discriminação direta, indireta e ações afirmativas*. Porto Alegre, Livraria do Advogado, 294 p.
- RIOS, R. R. 2019. Discriminação orçamentária interseccional: raça, gênero e pobreza em tempos de austeridade. In: L. E. de MELLO; J. CALDAS, J. A. P. GEDIEL (Eds.). *Políticas de Austeridade e Direitos Sociais*. Curitiba, Kaygangue, p. 66-73.
- RIOS, R. R.; MELLO, L. E. de. 2014. O Supremo Tribunal Federal e a Discriminação por Orientação Sexual: Homofobia e Homoafetividade na Decisão da ADPF 132/ ADI 4.277. *Revista Crítica do Direito*, **64**(4):178-194.
- RIOS, R. R. 2020. Criminalização da Homotransfobia no Supremo Tribunal Federal (ADO 26): do "racismo social" à discriminação sexista. *Revista Brasileira de Ciências Criminais*, **28**(169):321-345.

- RIOS, R. R.; OLIVEIRA, R. 2012. Direitos Sexuais e Heteronormatividade: identidades sexuais e discursos judiciais no Brasil. In: R. MISKOLCI; L. PELÚCIO (Eds.). *Discursos Fora da Ordem: sexualidades, saberes e direitos*. São Paulo, Annablume, p. 245-276.
- RIOS, R. R.; RESADORI, A. H. 2018. Gênero e seus/suas detratores/as: "ideologia de gênero" e violações de direitos humanos. *Revista Psicologia Política*. **18**(43): 622-636.
- SILVA, C. do C. e. 2006. *A obrigação como processo*. Rio de Janeiro, Editora FGV, 176 p.
- SUPIOT, A. 2016. *Crítica do Direito do Trabalho*. Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 368 p.
- PEREIRA, F. S. M.; NICOLI, P. A. G. 2020. Os segredos epistêmicos do direito do trabalho. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, **10**(2):519-544.
- VENCO, S. Centrais de Teleatividades: o surgimento dos colarinhos furta-cores? In: R. ANTUNES; R. BRAGA (Eds.). *Infoproletários – degradação real do trabalho virtual*. São Paulo, Boitempo, p. 153-172.

Submetido: 19/01/2021

Aceito: 25/11/2021