

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

RÚBIA ROSSATO RIBEIRO

Homotransfobia na pauta de julgamento:
uma análise de decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Uberlândia/MG

2023

RÚBIA ROSSATO RIBEIRO

Homotransfobia na pauta de julgamento:
uma análise de decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de Direito da
Universidade Federal de Uberlândia como
requisito parcial para obtenção do título de
bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Humberto Bersani

Uberlândia/MG

2023

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 – Resultado das pesquisas com os termos “homofobia”, “transfobia” e “homotransfobia” junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.....	12
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	3
1. A CIS-HETERONORMATIVIDADE COMO EXPRESSÃO DA COLONIALIDADE DO PODER.....	3
2. O DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO E LÓGICA DA COLONIALIDADE.....	8
3. UMA ANÁLISE DE DECISÕES PROFERIDAS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO.....	11
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	16
REFERÊNCIAS.....	18

RESUMO

O artigo visa analisar, a partir das decisões obtidas no banco de jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, o entendimento adotado nos julgamentos envolvendo casos de homotransfobia no contexto laboral. Para isso, parte-se do estudo acerca da colonialidade do poder, analisando como esta articula as diferentes formas de trabalho de acordo com as múltiplas hierarquias globais, reforçando concepções e comportamentos pautados em dicotomias eurocêntricas que ocultam e inferiorizam grupos sociais discriminados. Neste sentido, a partir da pesquisa teórica e da análise jurisprudencial, analisa-se como a colonialidade se reflete no universo de poder nas relações laborais contemporâneas em relação às pessoas LGBTQIAP+.

PALAVRAS-CHAVE: Colonialidade; Direito do Trabalho brasileiro; Homotransfobia.

ABSTRACT

The article aims to analyze, based on decisions obtained from the case law database of the Regional Labor Court of the 3rd Region, the understanding adopted in judgments involving cases of homotransphobia in the labor context. To do so, we start from the study about the coloniality of power, analyzing how it articulates the different forms of work according to multiple global hierarchies, reinforcing conceptions and behaviors based on Eurocentric dichotomies that hide and inferiorize discriminated social groups. In this sense, based on theoretical research and jurisprudential analysis, we analyze how coloniality is reflected in the universe of power in contemporary labor relations in relation to LGBTQIAP+ people.

KEYWORDS: Coloniality; Brazilian Labor Law; Homotransphobia.

INTRODUÇÃO

A homotransfobia, apesar de consistir em um ato atentatório à própria dignidade da pessoa humana, alçada à condição de fundamento da República Federativa do Brasil, afrontando direitos fundamentais assegurados constitucionalmente, tais como o direito à liberdade e à intimidade, o que compreende a identidade de gênero e a orientação sexual, ainda se mostra muito presente nas relações de trabalho, as quais são profundamente marcadas pela lógica da colonialidade e pelas consequentes estruturas de exploração e opressão da sociedade capitalista-colonial.

Nesse contexto, o presente artigo parte-se do estudo acerca da colonialidade do poder (QUIJANO, 2005), analisando como a lógica colonial perpassa as relações laborais contemporâneas, ao passo que articula as diferentes formas de trabalho de acordo com as múltiplas hierarquias globais, reforçando concepções e comportamentos pautados em dicotomias eurocêntricas que ocultam e inferiorizam grupos sociais discriminados.

Posteriormente, reflete-se como a cis-heterossexualidade está atrelada às colonialidades históricas que ainda hoje fundamentam determinadas normatividades em relação à sexualidade e identidades de gênero, sendo inerentes ao próprio âmbito do trabalho, uma vez que este é atravessado pela lógica colonial e, consequentemente, pelo controle da sexualidade e do gênero.

Assim, por meio do estudo jurisprudencial, o artigo visa apresentar um panorama geral das ações envolvendo a homotransfobia no âmbito do trabalho e, a partir do marco teórico da colonialidade, compreender a tendência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região acerca desta matéria, bem como o papel institucional desse ramo do Judiciário no enfrentamento e/ou manutenção dos preconceitos e discriminações vivenciadas pelas pessoas de sexualidade e identidades de gênero dissidentes no Brasil.

1. A CIS-HETERONORMATIVIDADE COMO EXPRESSÃO DA COLONIALIDADE DO PODER

Os fundamentos perpetuadores da colonialidade do poder encontram-se arraigados no tecido social, cuja organização historicamente construída reforça

concepções e comportamentos machistas, racistas, elitistas, homofóbicos, entre outros, pautados em dicotomias eurocêntricas que ocultam e inferiorizam grupos sociais discriminados.

O conceito de colonialidade do poder, desenvolvido originalmente pelo sociólogo peruano Aníbal Quijano, aduz a constatação de que as relações coloniais nas esferas econômica, política, social e epistêmica não findaram com a destruição das administrações coloniais, possibilitando compreender a continuidade das formas de dominação colonial para além do colonialismo (BALLESTRIN, 2013, p. 99).

Quijano disserta que a colonialidade do poder se baseia na imposição da ideia de raça como instrumento de dominação, legitimando hierarquias sociais por meio do controle do trabalho na nova estrutura produtiva capitalista global. Assim, raça e divisão do trabalho foram estruturalmente associadas para reforçar os lugares e os papéis de brancos, negros e índios na sociedade colonial (QUIJANO, 2005, p. 118).

Nesse sentido, cada forma de controle do trabalho articula-se com uma raça particular, a fim de que a dominação/exploração, neste caso, raça/trabalho, se materialize como naturalmente associada. Sendo assim, o controle de uma forma específica de trabalho era ao mesmo tempo um controle de um grupo específico de gente dominada (QUIJANO, 2005, p. 119).

Não obstante, para além do controle do espaço econômico pelo capitalismo e da dominação das relações sociais pela divisão racial do trabalho, a colonialidade do poder também se estende ao controle do gênero e da sexualidade pela família burguesa, ao controle da autoridade coletiva pelo Estado-nação e ao controle da intersubjetividade e da produção de conhecimento pelo eurocentrismo (QUIJANO, 2005, p. 123).

Nessa perspectiva de controle cognitivo, a modernidade e a racionalidade foram impostas como produtos exclusivamente europeus. Assim, as relações intersubjetivas e culturais entre a Europa Ocidental e o resto do mundo (não-Europa) foram codificados em um novo conjunto de categorias: Oriente-Occidente, primitivo-civilizado, mágico/mítico-científico, irracional-racional, tradicional-moderno. (QUIJANO, 2005, p. 122).

Esse padrão binário das relações sociais entre europeu/não-europeu tem a raça como categoria básica, uma vez que a perspectiva hegemônica de conhecimento e a versão eurocêntrica da modernidade se baseiam na ideia-imagem de que a história da civilização humana se iniciou em um estado de natureza, culminando-se

posteriormente na Europa. Assim, as diferenças entre Europa e não-Europa são justificadas como diferenças meramente naturais (raciais), e não de história do poder, reforçando o controle eurocêntrico (QUIJANO, 2005, p. 122).

Nesse sentido, o conceito de colonialidade do poder elaborado por Aníbal Quijano, para além de denunciar as formas coloniais de dominação que perduram mesmo após o fim do colonialismo, “produzidas pelas culturas coloniais e pelas estruturas do sistema-mundo capitalista moderno/colonial”, possibilita explicar e compreender processos apagados, assimilados ou superados pela modernidade, uma vez que os Estados-nação periféricos “mantêm-se numa situação colonial, ainda que já não estejam sujeitas a uma administração colonial” (GROSFOGUEL, 2008, p. 126 apud BALLESTRIN, 2013, p.99-100).

Ramón Grosfoguel (2008, p. 122) parte do entendimento de que há um sistema-mundo mais complexo do que aquele retratado pelos paradigmas da economia política, o qual não se resume a “um sistema econômico de capital e trabalho destinado à produção de mercadorias para serem vendidas com lucro no mercado mundial”. Isso porque “às Américas chegou o homem heterossexual/branco/patriarcal/cristão/militar/capitalista europeu” (GROSFOGUEL, 2008, p. 122) e, como consequência, a reprodução das hierarquias globais enraizadas no tecido social.

Nessa perspectiva, apoiando-se no conceito de sistema-mundo e seu específico padrão de poder mundial histórico-estrutural heterogêneo desenvolvido por Quijano (2005, p. 121), Grosfoguel (2008, p. 123) analisa a colonialidade do poder como um enredamento de múltiplas e heterogêneas hierarquias globais de formas de dominação e exploração sexual, política, epistêmica, econômica, espiritual, linguística e racial, entendendo que não são elementos que crescem às estruturas econômicas e políticas do sistema-mundo capitalista, vez que o capitalismo consiste em apenas uma das diversas constelações do padrão de poder colonial do sistema-mundo patriarcal/capitalista/colonial/moderno.

Para Walter D. Mignolo (2017, p. 10), a matriz colonial de poder opera a partir de nós histórico-estruturais heterogêneos e interconectados, atravessados pela lógica da colonialidade. Em suas palavras:

[...] a matriz colonial é construída e opera sobre uma série de nós histórico-estruturais heterogêneos, ligados pela “/” (barra) que divide e une a modernidade/colonialidade, as leis imperiais/regras coloniais e o centro/as periferias, que são as consequências do pensamento linear global no

fundamento do mundo moderno/colonial. A sua legitimidade é ancorada nos princípios de conhecimentos diversos, assim como no aparato da enunciação, que consiste em categorias de pensamento, atores sociais e instituições sustentados pela continuidade da educação.

Nesse sentido, os nós histórico-estruturais, articulados através da diferença colonial, são conectados pela lógica que gera, reproduz, modifica e sustenta as hierarquias interconectadas (MIGNOLO, 2017, p. 10), denominadas por Ramón Grosfoguel (2008, p. 122) como hierarquias globais.

Restringindo-se aos principais aspectos do presente estudo, as hierarquias globais podem se reproduzir como uma específica formação de classes de âmbito global, na qual coexistem várias formas de trabalho (escravidão, semi-servidão feudal, trabalho assalariado, pequena produção de mercadorias), organizadas pelo capital como fonte de produção de mais-valia (GROSFOGUEL, 2008, p. 122).

Também são reproduzidas a partir de uma hierarquia étnico-racial global em que os povos europeus são considerados superiores aos não-europeus (QUIJANO, 2000 apud GROSFOGUEL, 2008, p. 122), e de uma hierarquia epistémica que privilegia a cosmologia e a produção de conhecimento ocidentais quanto aos não-ocidentais” (MIGNOLO, 2000; QUIJANO, 1991 apud GROSFOGUEL, 2008, p. 122).

Para além disso, as hierarquias globais são estendidas a uma hierarquia global que privilegia os homens do patriarcado europeu em relação às mulheres e a outros tipos de relação entre os sexos, bem como a uma hierarquia sexual que privilegia as pessoas heterossexuais relativamente às pessoas de gênero e sexualidade dissidentes (GROSFOGUEL, 2008, p. 122).

Nesse sentido, o sistema-mundo colonial/moderno articula as diferentes formas de trabalho de acordo com as múltiplas hierarquias globais, sendo possível explicar e compreender as desigualdades no mundo do trabalho contemporâneo por meio do estudo da colonialidade do poder, particularmente no que se refere à raça, sexualidade e gênero, visto que o padrão colonial do poder reage a tudo aquilo que é contrário ao padrão homem/heterossexual/branco/patriarcal/capitalista.

Desta forma, necessário se faz o estudo acerca da cis-heteronormatividade, considerando-se, para isso, duas definições importantes que fundamentam sua proposição conceitual: orientação sexual e identidade de gênero.

De acordo com os Princípios de Yogyakarta, que buscam pela ampliação das normas de direitos humanos, previstas na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, relacionadas à defesa da liberdade de identidade de gênero e de orientação

sexual, a orientação sexual é compreendida como a capacidade de cada pessoa de sentir “uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como a capacidade de ter relacionamentos íntimos e sexuais com essas pessoas” (ICJ, 2007, p. 06).

A partir deste entendimento, fato é que todas as pessoas possuem orientações sexuais, sendo, contudo, intrinsecamente atravessadas pelo padrão colonial atrelado à heterossexualidade, colocado como meta do desenvolvimento sexual, uma vez que reforça o discurso patriarcal de complementaridade dos gêneros para os fins reprodutivos, considerando as sexualidades dissidentes como fora da “normalidade”.

A identidade de gênero, por sua vez, compreende a “experiência interna e individual do gênero de cada sujeito, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo o senso pessoal do corpo e outras expressões de gênero” (ICJ, 2007, p. 06). Nesse sentido, o que define a identidade de gênero é a autopercepção do indivíduo, como este se expressa socialmente, indo para além do sexo, vez que este é tão somente biológico (JESUS, 2012, p. 8).

Do mesmo modo, a constituição da identidade de gênero pelos sujeitos é fundamentada a partir de um referencial de normalidade, qual seja, o sexo biológico. Nesse sentido, a cisgeneridade representa justamente tal referencial, expressando as corporalidades e identidades de gênero que, em suas autopercepções, estejam em conformidade com as ideias corpos e identidades de gênero “normais”, “não transtornados”, “biológicos” (VERGUEIRO, 2016, p. 252).

No entendimento de Viviane Vergueiro (2016, p. 256), a cisgeneridade é aplicada como “uma ferramenta conceitual para demonstrar a profunda, ampla e generalizada invisibilização e marginalidade contra pessoas e comunidades trans travestis”, sendo possível identificar ciscolonialidades em face destas violências.

A cis-heteronormatividade consiste, então, na padronização das expressões de identidade que impõe a cis-heterossexualidade, a qual se baseia na ideia de que a cisgeneridade e a heterossexualidade são características do ser humano “normal”. Nesse sentido, aqueles que não se enquadram nesse padrão são considerados fora da norma (JESUS, 2012, p. 29), uma vez que há a imposição de uma linearidade entre sexo biológico, gênero e expressão da sexualidade, cujo referencial imposto é a heteronormatividade.

A partir do pensamento cis-heteronormativo, mesmo um indivíduo não-cis-heterossexual deve se ajustar à padronização das expressões de identidade que impõe a cis-heterossexualidade, na medida em que esta normatiza as expressões de gênero e limitada a autonomia corporal dos indivíduos. Sendo assim, não há orientações sexuais ou identidades de gêneros isentas dos preconceitos, discriminações, opressões, subordinações e submissões da imposição desse padrão, afetando diretamente os indivíduos da comunidade LGBTQIAP+¹.

A cis-heterossexualidade, neste sentido, manifesta-se na ciscolonialidade, pois está atrelada às colonialidades históricas que ainda hoje fundamentam determinadas normatividades em relação à sexualidade e identidades de gênero. Isso porque a ciscolonialidade consiste em um paradigma de poder que busca “assimilar a mente, o corpo, o gênero, a sexualidade e tudo que puder servir como suporte de manutenção e perpetuação de poder” (SILVA, 2020).

Esta forma de colonialidade mostra-se inerente ao próprio âmbito do trabalho, o qual é atravessado pela lógica colonial e, conseqüentemente, pelo controle da sexualidade e do gênero, que privilegia indivíduos heterocisnormativos em detrimento de indivíduos de gênero e sexualidade dissidentes.

2. O DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO E LÓGICA DA COLONIALIDADE

O Direito do Trabalho apresenta-se como um ramo jurídico especializado, voltado para a organização e regulação do trabalho livre e juridicamente subordinado, inerente à modernidade capitalista. Em seu desenvolvimento mundial, o Direito do Trabalho se concentrou na relação de emprego padrão, típica da consolidação do próprio industrialismo europeu (PALHARES; NICOLI, 2021, p. 1930). Neste sentido, regula uma relação jurídica baseada na exploração da força de trabalho de trabalhadores hipossuficientes, dependentes e vulneráveis em relação aos seus empregadores, revelando sua ambígua regulação.

Diz-se ambígua porque volta-se à proteção do trabalhador e, ao mesmo tempo, legitima juridicamente as estruturas de exploração e opressão da sociedade

¹ Adota-se, neste trabalho, a expressão LGBTQIAP+, a qual se refere à comunidade de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Queers, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais e outros(as) que não se conformam às normas da cis-heteronormatividade, representados pelo sinal “+”, utilizado para fazer alusão aos grupos não representados imediatamente pela sigla.

capitalista-colonial, uma vez que perpetua as desigualdades de gênero, raça e classe nas relações laborais, a partir de “multiplicidade de modos precários de trabalhar, gerar riqueza e constituir relações sociais” (PALHARES; NICOLI, 2021, p. 1940).

O controle do espaço econômico pelo capitalismo colonial/moderno e da dominação das relações sociais pela divisão racial-sexual do trabalho instituiu uma relação quase exclusiva da branquitude social com o salário e, conseqüentemente, com os postos de mando da administração colonial (QUIJANO, 2005, p. 119), o que, até o momento, ainda tem se mostrado bem-sucedido nas relações de trabalho contemporâneas no Brasil.

Deste modo, o próprio Direito do Trabalho brasileiro se vale como uma ferramenta de legitimação das estruturas de opressão da sociedade capitalista-colonial (PEREIRA; BERSANI, 2020, p. 2745), uma vez que os modos subalternos de trabalho se manifestam em corpos racializados, gendrados e localizados.

Em termos de geopolítica de conhecimento, o trabalho livre/subordinado a tempo indeterminado, que representa o núcleo de proteção juslaboral, foi e ainda continua uma construção jurídica baseada e destinada ao sujeito trabalhador-burguês europeu, masculino, branco e heterocisnormativo: a norma laboral brasileira tem cor, classe, é sexuada e tem origem determinada (PEREIRA; BERSANI, 2020, p. 2764).

Nessa perspectiva, a partir da lógica da colonialidade do poder, a divisão social, sexual e racial no trabalho obedece a um padrão de poder capitalista eurocentrado e global, de precarização do itinerário profissional, desigualdades salariais e desemprego. Acentua-se, neste contexto, as discriminações e marginalizações relativamente às pessoas da comunidade LGBTQIAP+ no âmbito do trabalho.

Isso porque os modos de produzir, ser e conhecer do Direito do Trabalho brasileiro estão intrinsecamente atravessados pelo aprofundamento da colonialidade, e, conseqüentemente, do racismo, do sexismo e da LGBTfobia, uma vez que as próprias categorias jurídico-trabalhistas são constituídas a partir dessas matrizes de opressão (PEREIRA; NICOLI, 2020). Deste modo, legitima a opressão relacionada ao preconceito e à discriminação contra pessoas LGBTQIAP+, uma vez que o sujeito amparado por este núcleo jurídico é racializado, masculino e heterocisnormativo.

O Direito do Trabalho brasileiro, para além de conviver com a discriminação, tem destinado historicamente a precariedade das relações de trabalho às pessoas LGBTQIAP+, essencialmente a partir de três grandes formas: “por desenhar sua não incidência; pela criação de estatutos precários específicos, juridicamente produzidos

e legitimados; pela tolerância a práticas precarizantes na regulação do emprego padrão” (NICOLI; DUTRA, 2022, p. 1298). Estas ausências e presenças marginais podem impedir e dificultar que demandas desta comunidade emergjam na sociedade.

Para as pessoas da comunidade LGBTQIAP+, a vivência de suas identidades de gênero e sexualidade não ocorre de modo isolado:

[...] são LGBTQI+ enquanto vivem a materialidade da vida, enquanto se relacionam, enquanto se movimentam socialmente, enquanto buscam a sobrevivência. E, numa sociedade capitalista, que segue fundada na extração do valor do trabalho das pessoas, vivem suas vidas LGBTQI+ enquanto trabalham, de maneira protegida ou precária; de maneira pobre ou violentada; informal ou ilegal; ou, ainda, quando sequer podem trabalhar (NICOLI; DUTRA, 2022, p. 1291).

A grande maioria das pessoas LGBTQIAP+, além de serem atravessadas pela dissidência de gênero e sexualidade, são marcadas pela vulnerabilidade socioeconômica (MARSJIAJ, 2003). Esses marcadores sociais, que se estendem a outras condições inerentes à subjetividade de cada indivíduo, influenciam direta e concomitantemente nas possibilidades de serem sobre o mundo (NICOLI; DUTRA, 2022, p. 1294). Nesse sentido, apesar da particularidade de cada um, há sempre um processo comum de interimplicação entre gênero, sexualidade e trabalho na vida laboral LGBTQIAP+ (*Ibidem*, p. 1294).

De todo modo, de maneira geral, podemos perceber a manifestação da precariedade em todos os momentos das trajetórias de trabalho de pessoas LGBTQI+. No acesso e processos de admissão a postos de trabalho; na qualificação profissional e ascensão nas carreiras; na chegada em posições de poder; na permanência no emprego e acesso a mecanismos de segurança laboral e social; nas práticas cotidianas no trabalho; na experiência da dispensa e das passagens pelo desemprego. Em todos esses momentos a LGBTQfobia pode se expressar, e recorrentemente se expressa, tornando o trabalho um espaço muito comum para práticas discriminatórias (NICOLI; DUTRA, 2022, p. 1297-1298).

Essa forma de precarização do trabalho de pessoas LGBTQIAP+ consiste em uma continuação das dinâmicas coloniais que hierarquizaram certos grupos sociais em detrimento de outros. Neste sentido, o acesso e a permanência no mercado de trabalho são coibidos e dificultados para pessoas da comunidade LGBTQIAP+, uma vez que há a imposição de uma linearidade entre sexo biológico, gênero e expressão da sexualidade, cujo referencial imposto é a cis-heteronormatividade, rechaçando-se todos os indivíduos que se expressam contra esta ordem normativa.

A entrada no universo do emprego padrão, para as pessoas de gênero e sexualidade dissidente, vem com o preço de tornar-se a pessoa física

concreta esperada, para além da formulação genérica do direito. Tem de ser física de um jeito específico, agindo socialmente como homem e mulher “típicos”. Especialmente no mundo do trabalho, que sobrepõe e potencializa as camadas normativas: gênero e sexualidade, de maneira geral, e o mundo sério e fechado do trabalho. No trabalho não há espaços para ser fora daquilo que se espera, nas expectativas binária (PEREIRA; NICOLI, 2020, p. 530).

Há uma inegável distribuição de postos de trabalho a partir de uma hierarquia sexual que privilegia as pessoas heterocisnormativas relativamente às pessoas de gênero e sexualidade dissidentes, a qual atravessa as relações de trabalho em todas as suas fases contratuais, evidenciando-se a perpetuação de estruturas de poder e controle social que marginalizam e excluem pessoas LGBTQIAP+.

Deste modo, as manifestações da homotransfobia² (e outras formas de violência contra tudo que está fora da cis-heteronormatividade) estão fortemente presentes no âmbito trabalho, uma vez que a norma incorporada reage às pessoas que se expressam contra a construção colonial de sexualidade e identidade de gênero. A reação homotransfóbica permeada nos tempos atuais mostra-se tão violenta quanto foi a incorporação da norma ao estabelecer os limites do que é possível para uma vida tida como cis-heteronormativa.

A visibilização da dinâmica da homotransfobia e as lutas sociais contra essa forma de violência passam a chegar de muitas maneiras ao mundo do direito, sendo uma delas a judicialização da discriminação laboral LGBTfóbica. Assim, o poder judiciário trabalhista tem se debruçado cada vez mais diretamente sobre a temática, contudo, muitas vezes, como agente no processo de distribuição das precariedades, co-constituindo lugares marginais à comunidade LGBTQIAP+.

3. UMA ANÁLISE DE DECISÕES PROFERIDAS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Realizando-se as considerações acerca da homotransfobia nas relações laborais, analisa-se como a referida questão chega ao Tribunal Regional da 3ª Região a partir dessas relações, sendo a partir desse órgão judiciário que a referência da pesquisa jurisprudencial foi elaborada.

² Adota-se a expressão “homotransfobia” para referir-se à violência desferida contra sujeitos da comunidade LGBTQIAP+.

Para tanto, através do filtro de pesquisa, na seção de pesquisa de jurisprudência no sítio eletrônico do referido TRT, foram utilizadas combinações das palavras-chaves “homofobia”, “transfobia” e “homotransfobia”, escolhidas de modo a garantir o acesso ao material necessário para a análise jurisprudencial acerca das discriminações da comunidade LGBTQIAP+ no ambiente de trabalho.

Diante de 55 decisões encontradas, compreendido o período entre 29/04/2013 a 09/05/2023, verificou-se que 39 delas, ou seja, cerca de 71%, tratavam efetivamente sobre questões de discriminação decorrente de orientação sexual ou identidade de gênero no âmbito das relações de trabalho.

Nos casos em que houve o reconhecimento da homotransfobia nas relações de trabalho, a discussão foi travada integralmente em torno da responsabilidade civil do empregador, aduzida através do pleito de indenização por danos morais, constatando-se que a média das indenizações deferidas correspondeu ao montante de R\$ 9.846,15.

Os dados coletados na presente pesquisa jurisprudencial podem ser demonstrados conforme a tabela a seguir:

Tabela 01 – Resultado das pesquisas com os termos “homofobia”, “transfobia” e “homotransfobia” junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

Período analisado: 29/04/2013 a 09/05/2023	
1. Número de acórdãos encontrados a partir dos termos “homofobia”, “transfobia” e “homotransfobia”: 55	
2. Acórdãos com discussão efetiva sobre homotransfobia: 70,90%	
3. Acórdãos que reconheceram prática(s) homotransfóbica(s) no caso concreto: 66,70%	
4. Gênero da vítima	
Mulher cisgênero:	20,51%
Homem cisgênero:	71,79%
Mulher transexual:	5,12%
Homem transexual:	2,56%
5. Orientação sexual da vítima	
Homossexual	92,30%
Heterossexual:	0%
Nada consta:	7,70%

6. Pedido de indenização por danos morais: 100%

Valor médio de indenização: R\$ 9.846,15

Fonte: a própria autora

Em relação às vítimas das práticas homotransfóbicas no contexto laboral, eram majoritariamente compostas por pessoas cisgêneros, as quais correspondem ao percentual de 92,30%, sendo em sua grande maioria homens. Neste sentido, depreende-se que quanto mais os indivíduos que se expressam contra a ordem normativa de linearidade entre sexo biológico, gênero e expressão da sexualidade, mais são rechaçados no mercado de trabalho e nas próprias instituições.

De acordo com os dados reunidos nas decisões analisadas, cerca de apenas 7,70% dos autores das reclamações trabalhistas que chegaram ao segundo grau de jurisdição eram pessoas transexuais. Imperioso mencionar, acerca desta questão, que um dos autores foi expressamente desrespeitado pelo Tribunal do Trabalho, que insistiu em colocar o nome de registro nos autos, mesmo tendo acesso ao nome social do reclamante.

Observa-se alguns trechos do acórdão proferido pelo Tribunal no referido caso, que demonstram a notória revitimização e perpetuação de violências contra o autor:

O MM. Juiz Fernando César da Fonseca, da 2ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora, pela sentença de id. 112e99e, registrou aplicação integral das inovações legislativas ocorridas com a edição da Lei 13.467/2017; afastou a pretensão de aplicação da pena por litigância de má-fé e a impugnação da ré ao pleito de assistência judiciária por ela formulado e; julgou procedentes, em parte, os pedidos formulados por Ana Carolina Santos Cruz contra S.S. White Artigos Dentários Ltda., condenando-a ao pagamento de indenização por danos, morais e materiais.

[...]

Presentes os requisitos de admissibilidade, inclusive prazo legal para interposição, representação processual regular e comprovação de preparo pela ré (ids. 662f4b9, cfbbe6c e e20382e), conheço dos recursos interpostos pelas partes.

Conheço das contrarrazões da autora, apresentadas a tempo e modo.

[...]

a parte autora, na inicial, tratar-se de homem trans que enviou seu currículo através do site JF empregos, "contudo com informações que não eram possíveis de ser identificado que ele é homem trans, com isso o seu currículo apresentava o seu nome social e foto já com sua transição avançada, conforme prova em anexo" (fls. 2)³.

³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0010953-71.2021.5.03.0036. Data de Publicação: 14/12/2022.

Percebe-se, ainda, como a vulnerabilidade socioeconômica é um marcador social na vida da grande maioria das pessoas LGBTQIAP+. Nas decisões analisadas, nenhum trabalhador possuía cargo de chefia ou direção, pelo contrário, possuíam os reclamantes majoritariamente cargos como vendedor, operador de máquinas, auxiliar de produção e cargos similares, como remuneração entre um e dois salários-mínimos.

Há de se mencionar que, acerca do reconhecimento da responsabilidade civil do empregador em razão de práticas homotransfóbicas, o Tribunal Regional do Trabalho de 3ª Região, muitas vezes, baseia-se no entendimento de que o assédio moral indenizável consiste naquele em que o empregador, extrapolando os limites do seu poder diretivo e disciplinar, cria um ambiente de trabalho de hostilidade e intimidação, expondo o trabalhador a situações reiteradas de constrangimento e humilhação, ofendendo sua integridade moral, em toda a dimensão de pessoa humana, com repercussões de ordem mental e psicológica.

Não parece razoável, no entanto, considerar como homotransfóbicas tão somente as práticas reiteradas de constrangimento e humilhação em face do empregado, uma vez que este entendimento apenas corrobora para um ambiente de trabalho hostil às pessoas LGBTQIAP+, ao presumir que práticas isoladas ou unificadas são insignificantes para a tutela jurisdicional.

Ao tratar sobre a rescisão indireta do contrato de trabalho em razão do descumprimento das obrigações estabelecidas em razão de condutas atentatórias contra a dignidade pessoal do trabalhador, o Tribunal proferiu decisão que, apesar de reconhecer o assédio moral sofrido pelo reclamante, julgou ser este insuficiente para ensejar a rescisão indireta do pacto laboral.

Verifica-se a fundamentação a seguir acerca desta matéria, de um acórdão proferido pelo Tribunal ora analisado:

Já quanto ao assédio moral reconhecido, entendo que, não obstante tratar-se de conduta reprovável, o reclamante não logrou demonstrar, de forma robusta, que a situação tornou insustentável a manutenção do vínculo, mormente porque, conforme ele mesmo alegou, as ocorrências eram recorrentes, e, ainda, assim, ele permaneceu no emprego por aproximadamente quatro anos, antes de buscar a rescisão do contrato pela via oblíqua⁴.

⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0010788-68.2021.5.03.0183. Data de Publicação: 17/05/2022.

De acordo com o entendimento do Supremo Tribunal Federal nos autos da ADO 26 (Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão), a homofobia e a transfobia são equiparáveis ao crime de racismo, previsto no artigo 5º, inciso XLII da Constituição Federal de 1988, sendo, portanto, crime inafiançável e imprescritível. Deste modo, mostra-se controverso o entendimento que a prática de um ato delituoso não seja suficiente para ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Reforça-se, neste sentido, a ambígua regulação do Direito do Trabalho brasileiro, ao passo que, apesar de voltar-se à proteção do trabalhador, legitima juridicamente as estruturas de exploração, opressão e discriminação de pessoas LGBTQIAP+, resultando em uma injusta e lesiva situação de exclusão do sistema geral de proteção do direito, em razão de sua perversa inferiorização.

Outrossim, insta destacar que apenas 66,70% das decisões proferidas pelo Tribunal reconheceram a homotransfobia praticada no ambiente de trabalho. Trata-se de um número inquietante, pois, ainda que considerem o contexto probatório dos fatos alegados nas reclamações trabalhistas para o reconhecimento da conduta ilícita por parte da empresa empregadora, indicam como a prática homotransfóbica está arraigada no tecido social, perpassando-se inclusive nos órgãos criados para a proteção dos direitos dos trabalhadores social e historicamente discriminados.

Mesmo nas decisões em que houve o reconhecimento da homotransfobia, o quantum indenizatório resultante da responsabilidade civil do empregador correspondeu, em média, ao importe de R\$ 9.846,15, enfatizando-se como o poder judiciário brasileiro relativiza os danos causados às pessoas de gênero e sexualidade dissidentes, uma vez que este valor não se mostra razoável e suficiente para desestimular novas práticas e para atender os fins a que se destina.

Uma matéria que há de ser aludida refere-se à rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado em razão da prática de homofobia em face de outros trabalhadores da empresa empregadora, uma vez que, apesar de apresentarem-se em menor número, não podem ser desconsideradas. Nestes casos, o Tribunal reconheceu que a prática de atos de homofobia seria suficientemente grave para a imputação imediata da dispensa motivada, entendendo que tais atitudes se amoldam no artigo 482, alíneas b, h e j da CLT⁵.

⁵ Veja-se: Processo nº 0001141-98.2012.5.03.0107, Processo nº 0010462-57.2017.5.03.0019, Processo nº 0011590-52.2017.5.03.0039 e Processo nº 0010690-53.2020.5.03.0075.

Controverso, contudo, tal posicionamento do Tribunal, pois embora entenda que a prática de homotransfobia seja passível de dispensa por justa causa do empregado que a cometeu, depreende-se que a prática do referido ato delituoso não seja suficiente para ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho do empregado que foi vítima nesta situação. Neste sentido, inclina-se a acolher o reconhecimento da homotransfobia de forma que seja mais favorável ao empregador.

Importante mencionar, por fim, que em um período de mais de 10 anos, apenas 39 recursos ordinários acerca do reconhecimento da homotransfobia nas relações laborais chegaram ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Trata-se de um número baixo, que corrobora não apenas a exclusão de pessoas LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, como também a desesperança em uma instituição que deveria protegê-las, mas legitima juridicamente discriminações e opressões.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o entendimento de Quijano (2005, p. 123), para além do domínio do espaço econômico pelo capitalismo e da dominação das relações sociais pela divisão racial do trabalho, a colonialidade do poder abrange igualmente o controle do gênero e da sexualidade pela família burguesa, o controle da autoridade coletiva pelo Estado-nação e o controle da intersubjetividade e da produção de conhecimento pelo eurocentrismo.

A colonialidade do poder, nessa perspectiva, articula a divisão social, sexual e racial do trabalho a partir de um padrão de poder capitalista eurocentrado e global, de precarização do itinerário profissional, desigualdades salariais e desemprego. Sendo assim, no âmbito das relações laborais, acentua-se as discriminações e marginalizações contra pessoas LGBTQIAP+, vez que, a partir da lógica colonial, há a perpetuação de estruturas de poder e do controle social da sexualidade e do gênero.

Neste sentido, a cis-heterossexualidade, enquanto uma expressão da colonialidade do poder, reproduz e perpetua padrões coloniais que ainda hoje fundamentam determinadas normatividades em relação à sexualidade e identidades de gênero, a partir de uma hierarquia sexual que privilegia pessoas heterocisnormativas em detrimento de pessoas LGBTQIAP+.

No âmbito do trabalho, a colonialidade do poder desempenha um papel significativo na perpetuação de preconceitos, discriminações e opressões contra

peças LGBTQIAP+, uma vez que a sexualidade e a identidade de gênero foram moldadas pelas estruturas coloniais e eurocêntricas, a partir da imposição de uma visão heterocisnormativa como padrão. Neste sentido, as manifestações da homotransfobia estão fortemente presentes nas relações laborais, ao passo que a norma incorporada reage às pessoas que se expressam contra uma vida tida como cis-heteronormativa.

A visibilização da dinâmica da homotransfobia está cada vez mais presente no âmbito jurídico, essencialmente através da judicialização da discriminação laboral contra pessoas de sexualidade e identidades de gênero dissidentes. Desta forma, a Justiça do Trabalho tem se debruçado cada vez mais sobre esta questão, contudo, muitas vezes, contribuindo para a própria perpetuação de opressões e discriminações, corroborando lugares marginais à comunidade LGBTQIAP+.

A partir da análise jurisprudencial das decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região realizada no presente artigo, é possível demonstrar que a homotransfobia está frequentemente relacionada à responsabilidade civil do empregador, em razão do assédio moral sofrido no âmbito das relações laborais, e à consequente rescisão indireta do contrato de trabalho. Deste modo, busca-se a reparação dos danos causados às vítimas.

Contudo, ao analisar a judicialização da referida questão, vislumbra-se que o Direito do Trabalho brasileiro possui uma ambígua regulação, vez que, de um lado, tende-se à proteção do trabalhador e, ao mesmo tempo, legitima juridicamente as estruturas de exploração e opressão da sociedade capitalista-colonial, ao não reconhecer, ou reconhecer, desde que de forma mais benéfica ao empregador, as atitudes discriminatórias praticadas no âmbito laboral contra pessoas LGBTQIAP+.

Nas palavras de Quijano (2005, p. 139), “é tempo de aprendermos a nos libertar do espelho eurocêntrico onde nossa imagem é sempre, necessariamente, distorcida”. É tempo de reconhecer as estruturas coloniais que perpetuam discriminações, opressões, subordinações e submissões em face das pessoas LGBTQIAP+ para, enfim, buscar um caminho efetivo para combatê-las, livre das amarradas da limitação da liberdade sexual e de gênero, com o livre desenvolvimento da personalidade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0010953-71.2021.5.03.0036. Data de Publicação: 14/12/2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0010788-68.2021.5.03.0183. Data de Publicação: 17/05/2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0001141-98.2012.5.03.0107. Data de Publicação: 02/05/2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0010462-57.2017.5.03.0019. Data de Publicação: 10/07/2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0011590-52.2017.5.03.0039. Data de Publicação: 22/04/2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0010690-53.2020.5.03.0075. Data de Publicação: 05/06/2021.

GROSGOUEL, Ramón. Para descolonizar os estudos de economia política e os estudos pós-coloniais: Transmodernidade, pensamento de fronteira e colonialidade global. *Revista Crítica de Ciências Sociais* [online], v. 80, p.115-147, 2008.

INTERNATIONAL COMMISSION OF JURISTS (ICJ). *Yogyakarta Principles: Principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity*. 2007. Disponível em: <http://www>.

JESUS, Jaqueline G. *Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos*. 2. ed. Brasília, 2012. 42 p.

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

MIGNOLO, Walter D. Colonialidade: o lado mais escuro da modernidade. *Revista brasileira de ciências sociais*, v. 32, n. 94, 2017.

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

PALHARES, José Vitor; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. A colonialidade da organização e regulação do trabalho. *Revista Direito e Práxis* [online], v. 12, n. 03, pp. 1924-1957, 2021.

PEREIRA, Flávia Souza Máximo; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. Os segredos epistêmicos do direito do trabalho. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, Brasília, v. 10, n. 2, pp. 519-544, 2020.

PEREIRA, Flávia Souza Máximo; BERSANI, Humberto. Crítica à interseccionalidade como método de desobediência epistêmica no Direito do Trabalho brasileiro. *Revista Direito e Práxis* [online], v. 11, n. 04, pp. 2743-2772, 2020.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidad do poder, eurocentrismo e América Latina. In LANDER, Eduardo (org.). *A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas*. Buenos Aires: CLACSO, 2005.

SILVA, Mariah Rafaela. *Código da ameaça: trans; Classe de risco: preta*. São Paulo: N-1 Edições, 2020. Disponível em: <<https://www.n-1edicoes.org/textos/118>>. Acesso em: 07 maio 2023.

VERGUEIRO, Viviane. Pensando a cisgeneridade como crítica decolonial. In: *Enlaçando sexualidades: uma tessitura interdisciplinar no reino das sexualidades e das relações de gênero* [online]. Salvador: EDUFBA, p. 249-270, 2016. yogyakartaprinciples.org>. Acesso em: 16 abr. 2023.