

MULHERIDADE LÉSBICA E A DUPLA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

LESBIAN WOMANHOOD AND THE DOUBLE DISCRIMINATION AT WORK

Adriana Goulart de Sena Orsini*

Henrique Macedo de Oliveira**

Resumo: No presente artigo discute-se como a sexualidade, somada ao gênero, repercute na admissão, permanência e desenvolvimento das mulheres no mercado de trabalho. Para isso, são analisados os impactos da heterossexualidade compulsória e da invisibilidade da mulher lésbica. A imposição da heteronormatividade, que impõe a heterossexualidade como padrão social, leva muitas mulheres lésbicas a ocultarem sua identidade para evitar discriminação. Esse contexto restringe oportunidades de crescimento profissional, reforça estereótipos e contribui para a perpetuação de práticas excludentes. Além disso, as mulheres lésbicas enfrentam o desafio de se adequar a expectativas de determinados padrões de feminilidade ou de ter que esconder a própria sexualidade. Essa pressão, somada à fetichização e à objetificação que muitas vivenciam, intensifica a violência simbólica e psicológica no ambiente profissional. Ainda que existam previsões normativas que busquem a promoção da igualdade de gênero e ao respeito à diversidade sexual, a realidade nas empresas ainda evidencia barreiras à inclusão plena da mulher lésbica. Diante disso, destaca-se a importância da implementação de Programas de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no setor privado. Como referência, colaciona-se a iniciativa do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que, por meio da Resolução nº 368, de 27 de outubro de 2023, instituiu o Programa de Equidade no âmbito da Justiça do Trabalho.

Palavras-chave: visibilidade lésbica; trabalho; inclusão.

* Professora Titular em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da Universidade Federal de Minas Gerais. Pós-doutora em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas. Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Gestora do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho da 3ª Região - gab1@trt3.jus.br

** Especialista em Direito Público. Juiz do Trabalho Substituto do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Gestor do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho da 3ª Região - henriqumo@trt3.jus.br

Abstract: *In this article, we discuss how sexuality, intertwined with gender, affects the admission, retention, and career advancement of women in the labor market. To this end, we analyze the impacts of compulsory heterosexuality and the invisibility of lesbian women. The imposition of heteronormativity, which establishes heterosexuality as the social standard, leads many lesbian women to conceal their identity to avoid discrimination. This context restricts opportunities for professional growth, reinforces stereotypes, and contributes to the perpetuation of exclusionary practices. Furthermore, lesbian women face the challenge of conforming to expectations of certain femininity standards or having to hide their own sexuality. This pressure, combined with the fetishization and objectification that many experience, intensifies symbolic and psychological violence in the workplace. Although there are regulatory provisions aimed at promoting gender equality and respect for sexual diversity, the reality within companies still reveals significant barriers to the full inclusion of lesbian women. In this context, the importance of implementing Race, Gender, and Diversity Equity Programs in the private sector is emphasized. As a reference, the initiative of the Superior Council of Labor Justice (CSJT) is highlighted, which, through Resolution No. 368 of October 27, 2023, established the Equity Program within the scope of Labor Justice.*

Keywords: *lesbian visibility; work; inclusion.*

INTRODUÇÃO

A performance da masculinidade é considerada atributo exclusivo do homem, cuja formação educacional incentiva-o ao monopólio da violência como mecanismo de manutenção de poder. Aos homens é conferido o poder decisório, sendo fundamental que a sua capacidade de liderança não seja e sequer possa ser questionada. Por isso, a objetividade do agir e proceder surge como antagônica de manifestações de sensibilidade ou de camadas de subjetividade que possam gerar dúvida sobre a clareza da liderança, da racionalidade e objetividade.

Por outro lado, a manifestação de sentimentos, que caracteriza a complexidade humana, e que permite que o indivíduo processe suas tendências, desejos e ambições sob os mais diversos crivos e formas, exteriorizando-os em um sem-número de matizes pode ser visto como um

potencial gerador de confusão e negatividade sobre a objetividade do que se pretende realizar¹.

O processamento da subjetividade demanda processos de autoconhecimento, além de tempo e de diálogo, e a manutenção do poder, corriqueiramente ameaçada, demanda respostas ágeis e objetivas daquele que se propõe a ser, existir, ser visível e não marginal em uma sociedade ainda predominantemente patriarcal, como a brasileira. Assim que a expressão do subjetivo acaba por se tornar característica marcadamente feminina, que não “condiz” com o arquétipo masculino. Por outro lado, à mulher, regra geral, não é dado adentrar na esfera de personificação dos atributos masculinos, o que poderia gerar uma ruptura no sistema criado para mantê-las alheias ao poder centralizado na figura do homem. Nesse sentido,

[...] o triunfo do patriarcado não foi nem um acaso nem o resultado de uma revolução violenta. Desde a origem da humanidade, o privilégio biológico permitiu aos homens afirmarem-se sozinhos como sujeitos soberanos. Eles nunca abdicaram o privilégio; alienaram parcialmente sua existência na Natureza e na Mulher, mas reconquistaram-na a seguir. Condenada a desempenhar o papel do Outro, a mulher estava também condenada a possuir apenas uma força precária: escrava ou ídolo, nunca é ela que escolhe seu destino (Beauvoir, 1960, p. 96).

Assim, quando uma mulher converge suas ações para assumir qualquer um dos atributos assegurados com exclusividade à masculinidade, uma reação ocorrerá de imediato, buscando sustar a assunção desse papel, de modo que ela volte a exercer os comandos que lhe foram indicados quando foi designada mulher ao nascer. Dentre esses atributos, está o

¹ [...] sensações são reações corporais, causadas por um estímulo. São, portanto, fenômenos puramente perceptuais. Os sentimentos são experiências subjetivas, acessíveis apenas à própria pessoa. As emoções, por outro lado, são expressivas, observáveis pelos outros (Damásio, 2000). Outra diferença entre sentimentos e emoções, conforme apontado por Reeve (2006) e Bock, Furtado e Teixeira (2008) é a duração. Os sentimentos são mais duradouros, menos explosivos e não vêm acompanhados de reações orgânicas intensas. Já as emoções são fortes, passageiras e mutáveis. Portanto, o que emociona um indivíduo hoje, pode não emocioná-lo amanhã” (Cezar; Juca-Vasconcelos, 2016, p. 8).

relacionamento afetivo-sexual. Se o objetivo central da existência feminina é a procriação, a aproximação de duas mulheres, romanticamente, representaria uma severa ameaça. Ao romper com a regra de que apenas ao homem seria lícito relacionar-se afetiva e sexualmente com uma mulher, abre-se a possibilidade para uma ruptura mais ampla do poder patriarcal, com a possibilidade de que a mulher reivindique a assunção de outros papéis, responsabilidades e direitos, até então exclusivos do homem. Essa pode ser uma das razões para que a vivência lésbica seja reconhecida como antinatural. Há uma estratégia de defesa do patriarcado para que essa experiência não perturbe a ordem preestabelecida:

Homens e mulheres, apesar das normatizações impostas, são capazes de resistência e de subversão, mostrando-se plurais e heterogêneos. Tal pluralidade “explode” o discurso patriarcal monolítico normativo, abrindo possibilidades para a subversiva e criativa (re) *invenção* de papéis e de relações. A mesma sociedade patriarcal e capitalista que normatiza às mulheres o cuidado de seus filhos/as, e aos homens o sustento econômico da família, não lhes dá condições para o desempenho destes papéis. Residam talvez aí possibilidades, mesmo que perversas, de subversão à normatização. Sujeitos e discursos devem ser compreendidos a partir de sua heterogeneidade constitutiva, dispersos em múltiplas, criativas, contraditórias e subversivas possibilidades inscritas em determinado tempo e espaço histórico social (Narvaz; Koller, 2006, p. 53).

À mulher naturalmente é concedido um espaço, todavia espaço de pouca liberdade, de modo que suas conquistas ao longo dos séculos somente foram possíveis a partir de muita luta e resistência. Seja com o propósito de usurpar a prevalência do poder masculino, seja no afã de obter igualdade em direitos e deveres, seja coexistindo com os homens no equilíbrio do poder, as mulheres sempre tiveram dificuldades para exercer algum grau de liberdade e cidadania. E as que exerceram, muitas vezes, sofreram violências diversas, sutis ou não, físicas ou não.

Desse modo, são por demais conhecidos os óbices que as mulheres enfrentam no mundo do trabalho para ocupar postos geralmente designados para pessoas do sexo masculino. Quando, entretanto, essa disputa de

espaço sai do aspecto profissional e adentra no monopólio da sexualidade, a situação ganha contornos ainda mais graves. Os homens podem aceitar (ou conviver), ainda que relutantemente, uma mulher no exercício de um papel de liderança, mas acatar o exercício de uma sexualidade dissidente por essa mesma mulher abala um princípio básico da masculinidade: “as mulheres servem aos homens”. Alguns e algumas podem até dizer que “não é bem assim”. Mas será mesmo que não é?

A dúvida/certeza acima, por vezes expressada ou cravada no âmago de sujeitos que vivem e se relacionam neste país do sul global, leva a questionamentos que podem colaborar a mudanças de cultura, de modos de ser e agir: qual seria o risco de uma sociedade em que os homens e mulheres se dissociam da performance esperada e passam a competir? A que lugar seriam relegados os homens num movimento de alteração das forças políticas em que não mais se sobressaísse a força física, aquela que permitiu a consolidação do patriarcado?

Este artigo pretende explicar o modo como a sexualidade se soma ao gênero para limitar a permanência e o desenvolvimento da mulher no mundo do trabalho e sugerir proposições para mitigar o problema da desigualdade sistêmica sofrida pelas mulheres lésbicas no âmbito laboral, face o recorte de tratamento científico aqui proposto.

O CONTROLE DO CORPO

Compreende-se o gênero como um fenômeno cultural que tem a aptidão para definir praticamente todas as vivências que o ser humano experimentará durante a sua existência. Ainda que o indivíduo encerre uma identificação avessa aos protótipos binários comumente estabelecidos, é certo que em algum aspecto ele se perceberá constricto em uma espécie de catalogação dos aspectos de sua personalidade para que possa ser reconhecido socialmente como homem ou como mulher. O gênero, portanto, é culturalmente moldado, inclusive no que diz respeito àquilo que é usualmente considerado como natural:

O gênero não deve ser meramente concebido como a inscrição cultural de significado num sexo previamente dado (uma concepção jurídica); tem de designar também o aparato mesmo de produção mediante o qual os próprios sexos são estabelecidos. Resulta daí que o gênero não está para a cultura como o sexo para

a natureza; ele também é o meio discursivo/cultural pelo qual “a natureza sexuada” ou “um sexo natural” é produzido e estabelecido como “pré-discursivo”, anterior à cultura, uma superfície politicamente neutra sobre a qual age a cultura (Butler, 2018, p. 22).

Quando, na linguagem lacaniana, diz-se que alguém assume um “sexo”, a gramática da frase cria a expectativa de que existe um “alguém” que, ao despertar, reflete e delibera sobre o “sexo” que assumirá nesse dia, gramática essa em que a “assunção” é rapidamente assimilada à noção de uma escolha bastante refletida. Mas, se o que impõe essa “assunção” é um aparato regulador da heterossexualidade e uma assunção que é reiterada com a produção forçada do “sexo”, trata-se portanto de uma “assunção” de sexo forçada desde o princípio (Butler, 2015, p. 35).

A despeito dessa constatação, o componente cultural foi (e insistentemente ainda é) desconsiderado na definição de gênero, fazendo com que seja confundido com a pura e simples designação biológica do sexo do indivíduo. É por isso que, a partir do instante em que o ser humano é identificado como do sexo biológico, feminino ou masculino, uma série de expectativas são criadas em torno do papel que ele desempenhará dentro da sociedade.

A criação e manutenção desses papéis advém de um contexto muito mais complexo e que remonta à maneira como a sociedade se organizou ao longo dos tempos. Nesse sentido, a homogeneidade masculina, atavicamente relacionada à força física, relegou as mulheres, ao menos no contexto das organizações humanas ocidentais, a papéis subalternos, enquanto aos homens foram conferidas as atribuições que lhes permitiam o exercício da liderança do clã, grupo ou família.

É a partir dessa vivência patriarcal que os homens passaram a deter também a vigilância sobre a sexualidade feminina, seja como forma de estabelecer controle sobre a origem da prole, a fim de que a herança fosse transmitida apenas aos filhos ditos legítimos, considerados aqueles oriundos do seu fluido orgânico, seja para evitar que outros homens alheios ao clã e, portanto, lideranças natas, pudessem ameaçar a manutenção do seu poder em exercício:

O controle do corpo feminino, a restrição de atuação da mulher ao âmbito doméstico, o modo como não se valoriza como trabalho a produção de novas(os) sujeitas(os) a serem disponibilizadas(os) no mercado. Todas estas questões aparecem como fundamentais na gênese do capitalismo, mas muitas vezes não chegam a ser consideradas nas análises sobre o sistema socioeconômico vigente (Duarte, 2017, p. 96).

Neste trabalho, a investigação do controle sobre o corpo feminino ocorre em um contexto proeminentemente capitalista, em que um grupo masculino, socialmente dominante, converge esforços para a manutenção de privilégios financeiros e patrimoniais.

Não se desconhece que, em outros modelos, a mulher igualmente esteve (ou está) sujeita a idênticas limitações, mas chama a atenção que, em organizações pautadas em paradigmas supostamente liberais, persevere a ideia de que a mulher deva se submeter a normativas cuja racionalidade se origina de referenciais conservadores que cerceiam a sua potencialidade de ser e de estar.

Com efeito, em outros modelos, a manutenção do poder masculino igualmente costuma estar na centralidade do estabelecimento de papéis preestabelecidos, ainda que o capital não tenha sido (ou não seja) a justificativa primordial para esse proceder. Contudo, considerando a forma como se estabelecem atualmente a maior parte das sociedades do planeta, esse artigo analisará o tema sob a ótica do capitalismo, ressalte-se. É dentro desse sistema que o direito do trabalho faz sentido como forma de antever e responder às distorções que a exploração humana leva ao âmbito das relações empregado-empregador, viabilizando algum senso de equilíbrio social.

A vivência feminina, historicamente, foi entrecortada pela maneira como a mulher precisava se comportar perante outros homens, na medida em que ela era um ativo importante nas negociações familiares. Detendo ela a capacidade única de gerar a prole, os casamentos, enquanto acordos comerciais, passavam pela imposição à mulher do exercício compulsório dos papéis de esposa e de mãe.

O recato na aparência, no modo de vestir e a obediência aos roteiros previamente definidos de cuidado com os filhos e com a casa eram inerentes ao conceito de feminilidade estabelecido ao longo dos séculos e que ainda hoje se adere às expectativas patriarcais quanto ao que essas mulheres devem ou não fazer. A preferência pelo nascimento de novos

homens acompanha a jornada clássica dessas mulheres, já que o patriarca entendia que o nascimento de outras mulheres pouco teria a contribuir para a perpetuação do poder econômico da família:

Assim, a existência da divisão sexual do trabalho na família possibilita o questionamento sobre os aspectos dessa divisão e a configuração que ela tomará na vigência do capital. Nesse sentido, discorrendo sobre a organização familiar sob a vigência do capital, Marx e Engels destacam que “está dada a propriedade, que já tem seu embrião, sua primeira forma, na família, onde a mulher e os filhos são escravos do homem. A escravidão na família, ainda latente e rústica, é a primeira propriedade”. Em outras de suas obras, porém, a questão é analisada mais a fundo (Duarte, 2017, p. 39).

[...]

Eis a grande derrota feminina, de acordo com Engels. “O homem apoderou-se também da direção da casa; a mulher viu-se degradada, convertida em servidora, em escrava da luxúria do homem, em simples instrumento de reprodução”. Tem-se a partir de então a forma patriarcal de família, momento em que a paternidade dos filhos é assegurada pela garantia de fidelidade da mulher. Estabelece-se aí um verdadeiro direito do homem sobre a mulher, e “quando este a mata, não faz mais do que exercer o seu direito”. Trata-se, segundo Engels, quando do advento da família patriarcal, da entrada no domínio da História escrita (Duarte, 2017, p. 43).

Como se vê, criou-se em torno da figura da mulher uma redoma? Não! Um engessamento da sua forma de agir, com o propósito de sustentar os privilégios do patriarcado, aqui conceituado como sendo um modelo de organização das instituições centrado na figura masculina, a quem incumbe o papel de liderança e, conseqüentemente, de manutenção do modelo de concentração de riquezas:

Cabe destacar que o patriarcado não designa o poder do pai, mas o poder dos homens, ou do masculino, enquanto categoria social. O patriarcado é uma forma

de organização social na qual as relações são regidas por dois princípios básicos: 1) as mulheres estão hierarquicamente subordinadas aos homens e, 2) os jovens estão hierarquicamente subordinados aos homens mais velhos. A supremacia masculina ditada pelos valores do patriarcado atribuiu um maior valor às atividades masculinas em detrimento das atividades femininas; legitimou o controle da sexualidade, dos corpos e da autonomia femininas; e, estabeleceu papéis sexuais e sociais nos quais o masculino tem vantagens e prerrogativas (Narvaz; Koller, 2006, p. 50).

A partir do entendimento de que o corpo feminino é reivindicado pelo patriarcado, compreende-se a problemática adicional que enfrentam as mulheres lésbicas quando não atendem à vocação que lhes foi estabelecida culturalmente e que consiste em estabelecer relacionamentos afetivos exclusivamente com homens. Essa quebra de expectativas, contudo, não é aceita sem agruras, mesmo porque o machismo e a misoginia se organizam em torno da ideia de uma heterossexualidade compulsória.

HETEROSSEXUALIDADE COMPULSÓRIA: A PRESSÃO SOCIAL

Explicar a heteronormatividade significa primeiro compreender a capacidade que as maiorias têm de subjugar minorias para a manutenção dos seus privilégios. Grupos majoritários não são necessariamente mais numerosos, na medida em que o seu poder pode advir de outros fatores que não a prevalência numérica.

Entretanto, no caso da homossexualidade, a concentração quantitativa desse segmento é significativamente menor. De acordo com a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) de 2019, conduzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 94,7% dos homens e 94,8% das mulheres acima de 18 anos no Brasil se identificam como heterossexuais (IBGE, 2019, p. 27).

Desse modo, o grupo heterossexual, que detém mais indivíduos, assemelhando-se e unindo-se em suas características comuns, tende a relegar o outro grupo - homossexuais - à inferioridade. Esse fenômeno gera um processo inevitável de invisibilidade, na medida em que a pessoa homossexual, gravitando em torno de uma heterossexualidade compulsória, esconde sua natureza a fim de não sofrer o infortúnio de ser discriminada pela maioria dominante.

Além de se tratar de uma lógica binária - já que se limita sempre a dois termos, sendo que ao assumir-se um exclui-se o outro (homem ou mulher, heterossexual ou homossexual) - a heterossexualidade, quando vivida compulsoriamente, conta com uma circunstância atributiva, no sentido de que a cada um desses polos são atribuídas determinadas características, geralmente complementares e opostas, as quais fixam o “um” ou o “outro” do par numa posição hierárquica. Essa hierarquização reverbera de modo ainda mais perverso com relação à mulher lésbica, já que além da lesbofobia socialmente incutida, a indiferença se acentua quando institucionalmente endossada (seja política, social ou juridicamente) (Cancini; Ghisleni, 2016, p. 2).

Ao longo dos séculos, esse mecanismo ganhou reforços importantes da religião e da ciência. No aspecto religioso, a homossexualidade encontrou obstáculos em interpretações dos textos sagrados que preconizam uma moralidade não passível de dissensos. Neles, a mulher está relegada à capacidade de reprodução, o que apenas faz sentido a partir da comunhão com outro homem - único tipo de relacionamento possível e natural:

E há, evidentemente, a questão da interpretação de passagens bíblicas. A questão que se coloca é: por que algumas passagens foram simplesmente deixadas de lado, enquanto outras, ainda que também possam ser consideradas histórica e culturalmente datadas, permanecem sendo amplamente utilizadas, como as que dizem respeito à homossexualidade? A resposta nos parece residir no que já apontamos anteriormente: a questão do exercício do poder (Busin, 2008, p. 74).

[...]

O discurso das instituições religiosas sobre a homossexualidade e, mais especificamente, o da Igreja católica, tem esse caráter poderoso, que serve a múltiplas razões: perpetuar a desigualdade entre homens e mulheres e entre o masculino e o feminino; criar e manter a fronteira entre o ‘nós’ - determinando o que é normal, portanto aceito ou valorizado - e os

outros, os que fogem à normalização e devem ser rejeitados; criar condições de controle das sexualidades e dos corpos, e, portanto, de comportamentos e pensamentos; oferecer alternativas sagradas, dentro de um vasto mercado religioso, de redenção dos pecados e salvação (Busin, 2008, p. 83).

A ciência também deu sua contribuição para o aprofundamento desse processo de estigma. Basta lembrar que apenas em 1973 a homossexualidade foi excluída da lista de transtornos mentais pela Associação Americana de Psiquiatria, tendo o mesmo ocorrido com a Organização Mundial de Saúde em 1990.

A legislação brasileira igualmente teve seu papel na manutenção do abismo que existe para pessoas homossexuais no Brasil no que diz respeito à obtenção de direitos. Nesse sentido, tendo em vista a omissão legislativa, foi necessário que o Supremo Tribunal Federal (STF) reconhecesse as uniões homoafetivas como núcleos familiares (ADI 4.277 e ADPF 132) e, mais tarde, declarasse que condutas homofóbicas ou transfóbicas poderiam ser enquadradas como crimes de racismo (ADO 26 e MI 4.733).

INTERSECCIONALIDADE E A MULHER LÉSBICA

Os efeitos da heterossexualidade compulsória são ainda mais nefastos quando se analisa a situação da mulher homossexual. E para que compreenda melhor a questão, impõe-se refletir sobre a interseccionalidade.

Pode-se dizer que o conceito de interseccionalidade relaciona-se com uma constatação sumária: nenhum fenômeno humano pode ser analisado isoladamente. Isso porque somos seres complexos, muitas vezes contraditórios, que, a um só tempo, podem deter privilégios em razão da cor da pele, mas que podem sofrer discriminação em razão da origem ou da classe social, por exemplo.

Uma análise estanque, que considere apenas um fator de distinção, sem levar em conta outros elementos que repercutem na maneira como o indivíduo age em sociedade, ao mesmo tempo em que sofre as consequências das ações de terceiros, não terá condições de revelar o problema em profundidade.

A discriminação tem camadas, que se aprofundam na medida em que se verificam signos excludentes que acompanham a vítima de forma inevitável. É por isso que uma mulher, apenas em decorrência de sua

conformação biológica, encontrará mais empecilhos do que os homens para se afirmarem na sociedade, sobretudo se desejarem ocupar espaços culturalmente destinados a eles. No entanto, se essa mulher for lésbica, a sua dificuldade tende a ser ainda maior, já que ela tem como registro da sua personalidade uma outra característica tida como negativa ou inadmissível:

O termo “interseccionalidade” foi cunhado em 1989 pela jurista estadunidense Kimberlé Crenshaw, como crítica do feminismo negro à tendência a se abordar “raça e gênero como categorias mutuamente exclusivas de experiência e análise” (Crenshaw, 1989, 139, tradução minha). Herdeira das intelectuais negras que a precederam e da teoria racial crítica, ao formular o conceito, a autora nomeou compromissos teóricos e políticos que já existiam, e que, ainda que de modo difuso, integravam, sobretudo, o pensamento e a práxis de mulheres não brancas (Nash 2008; Collins e Bilge 2016; Viveros Vigoya 2016).

Crenshaw (1989) alegou que as análises que empregam gênero ou raça como categorias unitárias de subordinação resultam no apagamento teórico de mulheres negras, sobretudo no que se refere à conceitualização, identificação e enfrentamento à discriminação racial e “por sexo”. As análises tradicionais sobre a discriminação racial privilegiariam homens e pessoas negras das classes altas, e as apreciações da discriminação “por sexo” teriam por foco mulheres brancas e de classes privilegiadas. Apenas adicionar “mulheres negras” a análises derivadas de categorias únicas não seria suficiente para refletir de maneira adequada as discriminações em tela (Pereira, 2021, p. 447).

A experiência de ser uma mulher lésbica, sociologicamente falando, é ainda mais complexa quando a ela se atribuem outros marcadores segregadores, como raça, etnia, idade, classe social etc. Este estudo atém-se aos marcadores gênero e sexualidade, ainda que não se negue o aprofundamento do problema quando se analisa o contexto de uma mulher lésbica e negra, por exemplo, e sua dificuldade de entrada, permanência e ascensão no universo laboral.

INVISIBILIDADE E O APAGAMENTO DO GÊNERO FEMININO DAS RELAÇÕES DE PODER

A invisibilidade da mulher lésbica pode ser lida como uma decorrência do apagamento do próprio gênero feminino no âmbito das relações de poder. Se à mulher relegam-se credenciais de subalternidade, preterindo-a das oportunidades de destaque, com mais intensidade deverá se operar um esmaecimento intencional das potencialidades de atuação da mulher lésbica. Mas há outros fatores que a esse se somam: a dificuldade que essas mulheres podem ter de revelar sua sexualidade ante as expectativas familiares; o medo de expressar sua personalidade em decorrência do temor de sofrer violência física, assédio, entre outros.

Além disso, a invisibilidade, bem como o não reconhecimento, são fatores que convergem para a intolerância e a negativa de direitos, já que estimula a criação de estereótipos e discriminação. É assim que o desconhecimento e a falta de naturalização a respeito da vivência lésbica podem fazer com que as mulheres que se relacionam com outras mulheres sejam reconhecidas, por exemplo, como masculinizadas e agressivas. E isso pode reverberar na dificuldade de contratação ou de permanência no emprego, especificamente quando a sexualidade é um marco visível ou declarado dos atributos pessoais da candidata ou da trabalhadora já contratada.

Enquanto a invisibilidade facilita a criação de tabus sobre o lesbianidade², torna-se mais comum a deflagração de mecanismo de exclusão, não raro por meio do assédio moral ou sexual a que essas mulheres passam a se sujeitar. O silêncio, nesses casos, ganha uma tônica ainda mais proeminente, já que falar pode significar ter que assumir a sexualidade dissidente, o que nem sempre é de conhecimento público:

Nesse sentido, talvez seja mesmo importante tornar essas identidades visíveis e reivindicantes de igualdade

² No século XX, o homossexualismo foi incluído como uma doença mental, sendo retirado somente em 1990, ou seja, próximo ao século XXI. A partir daí, a prerrogativa é de que fosse adotada a terminologia homossexualidade para mencionar tal orientação sexual (Guimarães & Aras, 2013), estendendo o mesmo direito aos diferentes grupos que compõem a sigla LGBTQIA+ (portanto lesbianidade, bissexualidade, transexualidade e assim sucessivamente) (Vitoriano, 2023, p. 18).

[...] O termo *lesbianidade* é tido pelos que lutam pela causa lésbica como a alternativa ao uso de lesbianismo, e nasceu, segundo Gonçalves e Carvalho (2019), da militância lésbica em movimentos sociais, no caso do Brasil.

nas diferenças (com toda a ambiguidade que isso encerra), para que direitos e cidadania negados não sejam mais uma das táticas dos micro-poderes constituídos para assujeitar, controlar, dominar e, finalmente, devorar pessoas. Dessa forma, afirmar identidades e visibilizá-las de forma positiva pode ser uma forma de, junto com outras estratégias, se chegar à desejada invisibilidade, ou seja, quando a própria noção de sexualidade não tenha mais sentido e, portanto, deixe de marcar gente com o ferro da exclusão. E, para isso, as lutas pela tomada dos discursos que vêm fazendo as feministas e os movimentos de afirmação homossexual têm encontrado na categoria gênero um poderoso aliado (Busin, 2008, p. 34).

De outro lado, à mulher lésbica que se propõe vivenciar sua sexualidade nesse cenário de invisibilidade e exclusão, vários desafios são acrescidos, quando se leva em comparação a experiência das mulheres em geral. Desse modo, ao machismo inerente às sociedades patriarcais, soma-se a lesbofobia³ proveniente da heterossexualidade como única experiência aceitável.

Corolário desse fenômeno, tem-se a fetichização e a objetificação propalada entre os homens heterossexuais e incentivada pela indústria pornográfica. A ideia por trás dessa visão remonta ao inconsciente masculino de que à mulher não é dado o direito de explorar sua sexualidade fora de uma vivência heterossexual, ou seja, a presença masculina, dominante, seria não somente naturalizada, como necessária. Aí também o porquê dos chamados estupros corretivos, em que mulheres lésbicas são submetidas à violência sexual para que se “convertam” à heterossexualidade, como se o órgão sexual masculino tivesse o poder de reorientar uma pessoa que não se interessa pelo corpo masculino:

³ [...] a ideia de homofobia tem muito mais proximidade com as pessoas marcadas por especificidades que produzem corporalidades, figurações e narrativas que dizem respeito a processos de subjetivação normatizadores que produzem sujeitos homens gays. No caso de mulheres lésbicas, suas especificidades enquanto corporalidades, figurações e discursos, propõem o uso da palavra *lésbofobia*, definido pelo Dicionário gay-lésbico de Rodríguez (2008, p. 250) como posição “[...] que mostra fobia ou aversão às lésbicas”. Já para as travestis e transexuais, pelo mesmo modo de especificidades que lhes são próprias, recomenda-se o uso da palavra *transfobia*, problematizada e definida por Tin (2003) como efeito da transgressão e confusão em relação a sexualidade e ao gênero assumido pelas pessoas *trans* (Peres; Souza, 2020, p. 243).

Verificou-se que os corpos das mulheres lésbicas são fetichizados quando elas são percebidas como um casal em uma sociedade machista e constituída com base na heterossexualidade compulsória. Nesse sistema, os corpos femininos são identificados como fonte de prazer para os homens, e o relacionamento lésbico categorizado como incompleto por não incorporar o masculino, que é socialmente aceitável apenas na figura do homem heterossexual (Rich, 2010). De acordo com Thompson (2001), a fetichização das partes do corpo feminino ocorre no patriarcado, transformando mulheres em objetos fragmentados. Quando se trata de um casal lésbico, a fetichização está justamente na união de dois corpos e a fragmentação na inexistência de um homem. Observou-se que, com base nessa perspectiva, homens se sentem frequentemente no direito de contestar a posse para si de tais corpos. Observou-se que a maior aceitação do casal lésbico em relação a outros casais não heterossexuais ocorre pela expectativa masculina de conseguir fazer parte desse relacionamento sexualmente. Ressalta-se que, dessa forma, a aparente aceitação não decorre de respeito pelas diferenças sexuais das mulheres lésbicas, mas sim de uma objetificação e fantasia a respeito dessa relação (Rocha *et al*, 2021, p. 48).

Ainda no que diz respeito à vivência lésbica em um cenário de invisibilidade, curioso notar que, embora sejam essas mulheres as primeiras nomeadas na sigla LGBTQIAP+, historicamente os grupos gays apresentam-se mais engajados nas lutas identitárias. Isso pode se dar em razões de diversos motivos.

É possível afirmar que o próprio movimento LGBTQIAP+ tem suas origens em mobilizações de círculos majoritariamente gays, como é o caso da Revolta de Stonewall, em 1969, nos Estados Unidos. Além disso, tais organizações não estão imunes ao machismo estrutural, que sempre albergaram em suas pautas e, sobretudo, à frente de seus diretórios, homens gays, predominantemente. Mesmo em tais espaços, a presença feminina costuma encontrar obstáculos para o exercício de liderança e poder, o que gera uma maior atenção, inclusive midiática, às pautas dos homens gays em detrimento das reivindicações das mulheres lésbicas:

Embora o movimento LGBT como um todo tenha avançado na inclusão de pautas que cubram as demandas das minorias que representa, ainda existe a invisibilização da causa lésbica. Historicamente, a incorporação do movimento lésbico ao movimento LGBT ocorreu devido à invisibilização da mulher lésbica dentro do movimento feminista, que não era capaz de formular uma crítica contundente à heterossexualidade compulsória. Entretanto, dentro do próprio movimento LGBT, houve resistência em aceitar as pautas lésbicas além de misoginia por parte de integrantes homossexuais (Borges, 2008). Observou-se que tais resistências permanecem atuais, relegando às mulheres lésbicas funções secundárias na articulação do movimento (Rocha *et al*, 2021, p. 50).

Cumprê destacar ainda que, como homens gays detêm o privilégio da masculinidade, em regra, tendem a ter melhor poder aquisitivo e mais possibilidade de inserção do mundo de trabalho, inclusive em cargos de chefia, ainda que também enfrentem discriminação. Por isso, parece clara a percepção do mercado consumidor de que esse público é mais atrativo em razão do maior poder de compra, o que faz com que sejam mais comumente alvo de campanhas publicitárias, afetando a percepção de visibilidade que esse grupo tem em comparação com as mulheres.

E não é só: os espaços de sociabilidade, como bares, boates e paradas de orgulho sempre foram mais ocupados por homens gays, o que sempre gerou para as mulheres lésbicas uma dificuldade adicional para que pudessem se organizar em espaços próprios.

Outra questão que demonstra com clareza a diferença na vivência do homem gay em comparação com a mulher lésbica diz respeito à diferença das pressões sofridas pela pessoa do gênero feminino. Enquanto a ela são direcionadas expectativas mais contundentes de casamento e maternidade, ao homem costuma-se conferir maior liberdade para programação da própria vida, inclusive com a possibilidade de colocar a carreira à frente da constituição familiar. Por fim, a mulher lésbica, justamente em razão do seu atributo de gênero, está mais sujeita à violência física e psicológica, o que a torna mais vulnerável do que os homens gays.

Todas essas questões podem afastar as mulheres lésbicas dos movimentos organizados em busca de direitos, invisibilizando-a cada

vez mais e precarizando sua situação nos ambientes de convivência, em especial no ambiente de trabalho, em que a sua sexualidade pode se tornar um óbice adicional à sua contratação, permanência ou promoção.

MULHERIDADE LÉSBICA E PROTEÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS: DA TEORIA À PRÁTICA

Nos aspectos constitucionais, supraleais e legais, o Brasil dispõe de mecanismos suficientes para garantir a proteção das mulheres lésbicas no mundo do trabalho. Assim, a Constituição Federal estabelece como fundamento do Estado Democrático de Direito a dignidade humana (artigo 1º, inciso III), ao mesmo tempo em que estabelece como objetivo fundamental da República a promoção do bem de todos, sem nenhum tipo de discriminação (artigo 3º, inciso IV). Também na Constituição da República, enquanto o artigo 5º, *caput* e inciso I, garante a igualdade sem distinções, inclusive entre homens e mulheres, o artigo 5º, inciso XLI, estabelece que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”. Já o artigo 7º, inciso XXX, preconiza como direitos dos trabalhadores a proibição de distinções em razão de sexo, o que compreende, na esteira de uma interpretação constitucional inclusiva, a sexualidade.

No âmbito supraleal, a Declaração de Direitos Humanos de 1948 estabelece a igualdade e a liberdade de todos os seres humanos desde o nascimento (artigo 1º); protege o direito ao gozo de direitos e as liberdades sem distinções entre as pessoas (artigo 2º); garante a proteção contra a discriminação (artigo 7º) e estabelece o direito ao trabalho digno, à igualdade salarial e à proteção contra o desemprego (artigo 23º). A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) de 1979, promulgada pelo Decreto nº 4.377/2002, define a discriminação contra a mulher como qualquer distinção baseada no sexo que prejudique direitos humanos (artigo 1º) e garante direitos iguais no emprego, incluindo igual remuneração e proteção contra demissão arbitrária (Artigo 11º). Por sua vez, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Belém do Pará) de 1994, promulgada por meio do Decreto nº 1.973/1996, reconhece o direito da mulher de ser livre de todas as formas de discriminação (artigo 6º) e obriga os Estados a adotarem medidas contra violência baseada em gênero (artigo 7º).

Tem-se ainda a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) de 1969, promulgada por meio do

Decreto nº 678/1992, que também preconiza que todos são iguais perante a lei e têm direito à mesma proteção legal (artigo 24). Vale ressaltar que a Opinião Consultiva OC-24/17 da Corte Interamericana de Direitos Humanos reconhece que a orientação sexual e a identidade de gênero são categorias protegidas pela Convenção Americana sobre Direitos Humanos, proibindo-se qualquer norma, ato ou prática discriminatória baseada nessas características.

O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos de 1966, promulgado pelo Decreto nº 592/1992, estabelece em seu artigo 26 a garantia da igualdade perante a lei e a proibição de qualquer forma de discriminação. Enquanto isso, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, promulgado pelo Decreto nº 591/1992, estabelece no artigo 7º o direito a um salário justo e igual, sem discriminação de gênero, reafirmando a necessidade de equidade nas relações laborais. A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, de 1958, promulgada por meio do Decreto nº 62.150/1968 (posteriormente substituído pelo Decreto nº 10.088/2019), define a discriminação como qualquer exclusão baseada em sexo ou outras condições sociais, como raça, cor e religião (artigo 1º), comprometendo os Estados signatários a erradicar tais práticas (artigo 2º). Ainda no plano supralegal, a Convenção nº 100 da OIT sobre Igualdade de Remuneração, de 1951, promulgada por meio do Decreto nº 41.721/1957 (posteriormente substituído pelo Decreto nº 10.088/2019), assegura a aplicação do princípio da igualdade salarial para trabalho de igual valor, promovendo a equidade no mercado de trabalho (artigo 2º).

A Convenção nº 190 da OIT sobre Violência e Assédio, de 2019, que ainda não foi ratificada pelo Brasil, exige, em seu artigo 4º, que os Estados adotem medidas contra a violência e o assédio baseados em gênero, ampliando a proteção dos trabalhadores em ambientes laborais. Além disso, a Convenção Interamericana contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância, de 2013, também ainda não ratificada pelo Brasil, define discriminação como qualquer exclusão baseada inclusive em orientação sexual ou identidade de gênero (artigo 1º). Por fim, é possível ainda evocar os Princípios de Yogyakarta, de 2006, que apesar de não serem vinculantes, são amplamente reconhecidos como diretrizes internacionais de direitos humanos. Nesse sentido, o Princípio 12 estabelece o direito ao trabalho digno, livre de discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero.

No âmbito infraconstitucional, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, veda “a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade” (artigo 1º). Ademais, a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, é utilizada para criminalizar os atos de homofobia e transfobia, após decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26 e Mandado de Injunção (MI) 4.733. Por fim, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 373-A, veda ao empregador

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência a sexo, idade, cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja incompatível; [...]

Menciona-se, também, o Projeto de Lei nº 2.667, de 2024⁴, denominado Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero, que em seu artigo 71 assegura o acesso ao mercado de trabalho a todas as pessoas independentemente da orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero ou características sexuais individuais.

Assim, contata-se haver no plano nacional e internacional arcabouço jurídico suficiente para coibir a discriminação de gênero e a lesbofobia no mundo do trabalho. No entanto, no dia a dia, há um panorama bastante diverso, que passa ao largo das previsões normativas, escancarando um contexto de profundo machismo estrutural, em que a forma de proceder dentro das empresas está alicerçada em visões de mundo machistas, misóginas e lesbofóbicas.

No momento da contratação, ainda que não haja uma afirmação explícita por parte candidata a respeito da sua sexualidade - o que, aliás, trata-se de circunstância afeta e restrita à sua intimidade -, é possível que

⁴ BRASIL. Congresso Nacional. *Projeto de Lei nº 2.667, de 2024*. Institui o Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicamerais/-/ver/pl-2667-2024>. Acesso em: 10 fev. 2025.

o recrutador manifeste um viés inconsciente (ou até mesmo consciente) por candidatas que se amoldem à sua expectativa heteronormativa, rejeitando aquelas que se expressem (por meio de roupas, gestual, tom de voz etc.) de maneiras dissidentes. Na entrevista, é possível que ainda surjam questionamentos invasivos, relacionados à existência de um eventual marido ou namorado ou sobre pretensões da candidata quanto à maternidade, sobre modelo de família, sobre meio e amizades, dentre outras. Todas essas perguntas podem expor a sexualidade da trabalhadora sem que ela se sinta à vontade para fazê-lo e, ademais, todas são perguntas discriminatórias que não podem e nem devem ser realizadas, seja qual for ou tenha sido a intenção do recrutador/recrutadora.

Após a admissão, a mulher lésbica está sujeita a sofrer um processo de isolamento profissional e social, quando diferentemente dos demais colegas, não se sente confortável para compartilhar sua vida pessoal e, eventualmente, a existência de uma namorada ou de uma companheira/esposa. Esse contexto pode fazer com que ela se afaste de eventos corporativos, confraternizações e encontros fora do ambiente de trabalho. Além disso, preconceitos estruturais, muitas vezes não declarados, podem obstar ou dificultar o acesso a promoções ou a oportunidades de desenvolvimento profissional.

A empregada ainda pode sofrer constrangimentos indevidos para expressar de maneira mais enfática atributos considerados femininos, como, por exemplo, a orientação indevida do empregador para que ela utilize maquiagem e vestidos, de modo a se adequar à expectativa que ele tem quanto à feminilidade da trabalhadora. Pode ocorrer também pressão para que a empregada mantenha vigilância sobre sua maneira de se falar, caminhar ou gesticular, a fim de que seja mais delicada ou suave.

Por fim, a hiperssexualização da mulher lésbica, como já asseverado anteriormente, geralmente ocasiona um processo de fetichização do corpo lésbico, que resvala, quase sempre, em assédio sexual e na própria invalidação da sexualidade da vítima. Todas essas situações culminam com a possibilidade de dispensas arbitrárias e injustas, ou com o acúmulo de microagressões orientadas à tentativa de pressionar a trabalhadora a se demitir, colocando um fim unilateralmente do contrato de trabalho, não porque propriamente queira, mas sim porque não aguenta mais o trabalho em ambiente tóxico, violento e discriminatório. Não se pode esquecer que o desenvolvimento de doenças físicas e mentais pode compor o quadro das violências e discriminações, expressando-se durante e ao final do contrato do trabalho.

Na Justiça, tais comportamentos discriminatórios surgem como

pedidos de indenizações por danos morais por assédio moral, assédio sexual, rescisão indireta ou reversão de justa causa. Pesquisa realizada pelos autores na data de 11 de fevereiro de 2025, às 9:05 horas, no *site* do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no campo jurisprudências⁵ em “pesquisa livre”, campo “com todas palavras”, digitando-se a palavra “lésbica”, apontou **23 acórdãos** no período de 2007 até 2024. Desses, um se trata de ED⁶ em face de acórdão já apontado na lista da lista e, portanto, se for considerado gerará duplicidade, até porque o referido ED não alterou o acórdão original, sendo-lhe negado provimento (Processo nº 0010751-45.2022.5.03.0041 ROT⁷ e ED).

Dos **22 acórdãos restantes** que aparecem na lista, em **3 deles** o termo lésbica surge por citação de norma internacional/jurisprudência, uma vez que o acesso à integralidade dos votos demonstra que os casos concretos diziam respeito a pessoa transgênero (em processo ou já realizada a redesignação de sexo). São os seguintes processos: 0010739-27.2022.5.03.0010 ROPS⁸; 0011121-45.2022.5.03.0131 ROPS; 0010748-50.2023.5.03.0043 ROPS.

Dos **19 acórdãos restantes**, observa-se que em **1 deles** a pessoa reclamante agiu de forma discriminatória com uma pessoa lésbica que era sua subordinada. Ou seja: neste caso o autor era a pessoa assediadora e homofóbica, pleiteando a reversão da dispensa por justa causa, o que foi negado no 2º grau (Processo no. 0011100-07.2023.5.03.0011 ROT).

Nos **18 casos restantes**, a pessoa autora afirma ter sido assediada/discriminada por ser lésbica e pleiteia indenização por dano moral. Neste universo de dezoito casos, **4 foram julgados improcedentes** (com confirmação da sentença de improcedência) por ausência de prova ou “prova dividida”, consoante votos dos d. Relatores acompanhados pelas e. Turmas. Processos 00896-2006-009-03-00-1 ROT; 00535-2007-139-03-00-6 ROT; 0010287-53.2018.5.03.0108 ROPS; 0010812-95.2017.5.03.0164 ROT.

E os últimos **14 casos da lista original de 23 processos foram julgados procedentes**, seja pelo 1º grau, seja pelo 2º grau, com condenação em danos morais que variou de R\$3.000,00 até R\$30.000,00. Observa-se que a maior indenização encontrada foi de R\$30.000,00 e foi deferida em acórdão do ano de 2014, ou seja, há mais de 11 anos. Se considerarmos o

⁵ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Jurisprudência. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consulta.htm?cid=1>. Acesso em: 11 fev. 2025.

⁶ Embargos de Declaração.

⁷ Recurso Ordinário Trabalhista.

⁸ Recurso Ordinário em Procedimento Sumaríssimo.

conjunto dos 23 processos que apareceram na pesquisa, a condenação em danos morais - procedência da ação - atingiu 60,86%. Se considerarmos que o conjunto deva ser o número 18 em face da pesquisa refinada pela análise dos autos, chegamos a um percentual de 77,77% dos processos com prova da homofobia e condenação dos empregadores. São os seguintes processos: 0056500-56.2009.5.03.0004 ROT; 0001401-54.2012.5.03.0018 ROT; 0001801-92.2012.5.03.0010 ROT; 0001780-76.2013.5.03.0012 ROT; 0010720-02.2015.5.03.0031 ROT; 0000881-50.2014.5.03.0107 ROT; 0011747-42.2017.5.03.0001 ROT; 0010317-14.2016.5.03.0026 ROT; 0010838-05.2017.5.03.0064 ROT; 0010857-04.2022.5.03.0139 ROT; 0010751-45.2022.5.03.0041 ROT-ED; 0011079-52.2023.5.03.0004 ROPS; 0011709-33.2023.5.03.0029 ROPS; 0010197-51.2024.5.03.0038 ROPS⁹.

EQUIDADE E DIVERSIDADE: IDEIAS PARA EMPRESAS EM PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓRIA

Trazendo-se essa discussão para o universo do trabalho, parece evidente que as dificuldades enfrentadas por uma mulher heterossexual são potencializadas quando, aliada ao gênero, a sexualidade deflagra um rompimento importante com a hegemonia patriarcal.

⁹ Relação dos 23 processos encontrados na pesquisa: 1) 00896-2006-009-03-00-1ROT/indenização negada/2007; 2) 00535-2007-139-03-00-6ROT/indenização negada/2008; 3) 0056500 56.2009.5.03.0004ROT/indenização deferida/R\$10.000,00/2010; 4) 0001401-54.2012.5.03.0018ROT/indenização deferida/R\$4.000,00/2013; 5) 0001801-92.2012.5.03.0010ROT/indenização deferida/R\$10.000,00/2014; 6) 0001780-76.2013.5.03.0012ROT/indenização deferida/R\$30.000,00/2014; 7) 0010720-02.2015.5.03.0031ROT/indenização deferida/R\$3.000,00/2016; 8) 0000881-50.2014.5.03.0107RO/indenização deferida/R\$10.000,00/2017; 9) 0011747-42.2017.5.03.0001ROT/indenização deferida/R\$9.000,00/2018; 10) 0010317-14.2016.5.03.0026ROT/Indenização deferida/R\$5.000,00/2018; 11) 0010287-53.2018.5.03.0108ROPS/Indenização negada/2019; 12) 0010812-95.2017.5.03.0164ROT/Indenização negada/2019; 13) 0010838-05.2017.5.03.0064ROT/indenização deferida/R\$8.000,00/2020; 14) 0010739-27.2022.5.03.0010ROPS/indenização **transfobia**/R\$5.000,00/2023; 15) 0011121-45.2022.5.03.0131ROP/indenização **transfobia**/R\$23.830,8/2023; 16) 0010748-50.2023.5.03.0043ROPS/indenização **transfobia** negada/2023; 17) 0010857-04.2022.5.03.0139ROT/indenização deferida/R\$20.000,00/2024; 18) e 19) 0010751-45.2022.5.03.0041ROT-ED/Indenização- deferida/R\$10.000,00/2024; 20) 0011079-52.2023.5.03.0004ROPS/indenização deferida/R\$15.000,00/2024; 21) 0011709-33.2023.5.03.0029ROPS/indenização deferida/R\$25.000,00/2024; 22) 0010197-51.2024.5.03.0038ROPS/indenização deferida/R\$20.000,00/2024; 23) 0011100-07.2023.5.03.0011ROT/reversão justa causa negada/2024.

Nesse sentido, é imperioso que se discutam mecanismos para combater a lesbofobia no ambiente de trabalho como medida afirmativa de direitos humanos.

Sem dúvidas, o ponto crucial do combate ao preconceito é a educação. Desde os anos iniciais da educação básica, aos indivíduos deve ser oferecida uma educação vocacionada à celebração da diversidade. Assim, entende-se que os componentes curriculares precisam refletir a necessidade de tratar temas antidiscriminatórios, como aceitação, tolerância e respeito a todas às diferenças, sempre levando em conta a capacidade cognitiva e a faixa etária dos estudantes. Diversidade de gênero e sexualidade precisam compor o currículo escolar para que a invisibilidade seja superada e as pessoas com sexualidade considerada divergente possam ser enxergadas dentro de um espectro da normalidade, ao lado (e não ao largo) da heterossexualidade.

É fundamental que crianças, jovens e adultos possam ter a oportunidade de compreender que a vivência heterossexual não é exclusiva e nem a única que deve ser considerada correta ou moralmente aceita. Outras experiências, incluindo a da mulheridade lésbica, precisam ser vistas como um aspecto natural da expressão humana, que não deve ser objeto de reprovação.

Há que se estabelecer, desde muito cedo, que a separação do Estado e da religião (laicidade estatal) resulta da impossibilidade de se compreender a dinâmica social a partir de preceitos religiosos, cuja experimentação deve ser conservada no âmbito pessoal, familiar ou comunitário, exclusivamente entre aqueles que professam as mesmas crenças e que decidiram viver de acordo com elas. No que concerne ao tratamento dos indivíduos que não têm relação com a ética teológica com que determinada pessoa ou grupo enxergam o mundo, o modo de proceder precisa estar calcado essencialmente no respeito à dignidade humana e na convivência pacífica com as diferenças.

Nesse sentido, o Projeto de Lei nº 2.667/2024¹⁰, entre os artigos 62 a 70, estabelece políticas de educação inclusiva, exigindo que o ensino sobre diversidade e direitos LGBTQIAP+ seja abordado nas escolas e universidades. Aliás, o artigo 63 obriga o Estado a promover programas de formação contra

¹⁰ BRASIL. Congresso Nacional. *Projeto de Lei nº 2.667, de 2024*. Institui o Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicamerais/-/ver/pl-2667-2024>. Acesso em: 10 fev. 2025.

preconceitos e discriminação com base na orientação sexual ou identidade de gênero e o artigo 66 determina que materiais didáticos não reforcem estereótipos ou preconceitos relacionados à identidade de gênero e sexualidade. Todas essas medidas parecem indicar um caminho sólido para a formação educativa voltada a uma conscientização plena, desde a base, sobre o respeito à diversidade.

A educação, contudo, é um processo longo, complexo e permanente, cuja implementação depende de vontade política e do afastamento de visões ideológicas conservadoras que afetam a dinâmica da efetivação de direitos fundamentais em prol de um moralismo compacto e questionável, em que a ética imposta por determinados grupos, em especial religiosos, tenta moldar as políticas públicas em torno da experimentação de um estado teocrático, o que não é incabível na ordem constitucional vigente.

Por isso é que se defende uma solução mais imediata e que não depende de vontade política (estatal) para sua concretização. Trata-se da criação de Programas de Equidade de Raça, Gênero em espaço privado, em especial no âmbito das empresas, notoriamente naquelas com número elevado de funcionários, sem prejuízo da necessária adaptação para que a ideia abarque também pequenas empresas.

No âmbito da Justiça do Trabalho, o Programa de Equidade foi estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), por meio da Resolução nº 368, de 27 de outubro de 2023. Um dos fundamentos para a criação do Programa foi a adesão do Poder Judiciário brasileiro ao “Pacto pela Implementação da Agenda 2030”, que tem por Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) a igualdade de gênero, o trabalho decente, o crescimento econômico e a redução das desigualdades, entre outros.

São diretrizes do Programa, conforme artigo 4º da referida Resolução:

[...]

II - estabelecimento de mecanismos institucionais de prevenção e enfrentamento a todas as formas de discriminação;

[...]

V - garantia da igualdade de oportunidades e da equidade de raça, gênero e diversidade na ascensão e ocupação de funções gratificadas e cargos em comissão.

De acordo com o artigo 5º, são ações necessárias à implementação do Programa:

- I - implementação de campanhas, eventos e outras medidas preventivas de sensibilização;
- II - inclusão dos conteúdos correlatos a este Programa nos currículos de aperfeiçoamento, capacitação inicial e continuada, especialmente nos programas de formação de magistrados(as) e gestores(as);
- III - formalização de parcerias com instituições públicas e privadas relevantes para o cumprimento dos objetivos do Programa;
- IV - garantia da equidade de gênero em todas as instâncias, grupos de trabalho, comitês, subcomitês e, sempre que possível, de raça, na sua composição, ressaltando-se os colegiados cujos membros sejam elegíveis ou cuja composição esteja prevista regimentalmente;
- V - promoção de cursos de qualificação que possam equalizar oportunidades de provimento de funções gratificadas e cargos em comissão por pessoas pertencentes a grupos sub-representados; e
- VI - monitoramento da eficácia deste Programa, com a definição e o acompanhamento de indicadores e de metas a serem implementadas.

Como se vê, o Programa contempla diversas medidas voltadas não apenas para a conscientização do público, mas também para a criação de um ambiente equânime, em que trabalhadores historicamente marginalizados em razão do gênero, raça, orientação sexual, deficiência ou idade, por exemplo, tenham a possibilidade de acesso igualitário a espaço antes reservados primordialmente a homens brancos, cisgêneros e heterossexuais, como os espaços de gestão. Essa diversidade poderá resultar, em médio prazo, numa mudança de cultura organizacional, em que o normal passa a ser a oitiva qualificada desses grupos e de suas necessidades.

O Programa é gerido por um Comitê Nacional e Comitês regionais, com a garantia de diversidade de gênero, raça, orientação sexual, idade e deficiência em sua composição.

Com os ajustes necessários, essa iniciativa pode ter um impacto importante na diminuição das discriminações estruturais no setor

privado. Especificamente em benefício das mulheres lésbicas, o Programa de Equidade poderia instituir e monitorar um código de conduta com tolerância zero para discriminação e assédio; oferecer canais de denúncia seguros em que a proteção contra retaliações fosse assegurada; promover treinamentos obrigatórios sobre diversidade e inclusão; realizar eventos e ações internas de conscientização sobre os direitos LGBTQIAP+; criar redes de apoio para funcionárias LGBTQIAP+ e estabelecer parcerias com ONGs e consultorias especializadas para auxiliar na construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo.

Por fim, o Programa poderia auxiliar na adoção de critérios mais claros e objetivos para avaliação profissional, minimizando a subjetividade nos processos de contratação e de promoção, o que certamente contribuiria para reduzir preconceitos relacionados à aparência, comportamento ou orientação sexual.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A mulheridade lésbica é uma experiência que contempla uma dupla camada de desafios. Em um primeiro momento é o gênero que atravessa a experiência dessas pessoas e que define, logo no nascimento, uma série de expectativas e de papéis que precisam ser cumpridos para que a estrutura vigente de poder consiga ser mantida.

À medida que a mulher toma consciência de si, ela é capaz de tomar decisões que podem extrapolar os padrões normativos em vigor e romper com os paradigmas tradicionais de comportamento. Essa inadequação da conduta, no entanto, custará a essa mulher julgamentos, questionamentos e a imposição de diversos obstáculos para a afirmação das posições que ela decidiu acolher.

Essa ruptura é ainda mais significativa quando essa mulher expressa uma sexualidade divergente. Isso porque é na esfera da sexualidade que habita o sagrado, o masculino, o cânone da heteronormatividade: é por meio do controle do corpo que se busca o controle da mente. Por isso, a mulher lésbica está sujeita a um nível maior de opressões quando comparada à mulher heterossexual, sem que aqui se considerem outras camadas interseccionais que revelam quase que indefinidamente a complexidade da existência humana.

A discussão de mecanismos para combater a lesbofobia no ambiente de trabalho como medida afirmativa de direitos humanos é imprescindível. No contexto de combate ao preconceito, a educação aparece em destaque,

pois é capaz de oferecer formação e ensino celebrando a equidade e a diversidade.

Como se salientou, a educação, contudo, é um processo longo, complexo e permanente e o direito à educação há de ser garantido observando-se a ordem constitucional vigente.

Assim, este trabalho propôs uma solução mais imediata e que não depende de vontade política (estatal) para sua concretização. Trata-se da criação de Programas de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito das empresas, em especial daquelas com número elevado de funcionários, sem prejuízo da necessária adaptação para que a ideia abarque também pequenas empresas.

REFERÊNCIAS

BEAUVOIR, Simone de. *O segundo sexo: fatos e mitos*. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1960.

BRASIL. Congresso Nacional. *Projeto de Lei nº 2.667, de 2024*. Institui o Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicamerais/-/ver/pl-2667-2024>. Acesso em: 10 fev. 2025.

BUSIN, Valéria Melki. *Homossexualidade, religião e gênero: a influência do catolicismo na construção da autoimagem de gays e lésbicas*. 2008. 187 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Religião) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008.

BUTLER, Judith. *Corpos que importam: sobre os limites discursivos do 'sexo'*. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2015.

BUTLER, Judith. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Tradução de Renato Aguiar. 16. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018.

CANCINI, Pamela; GHISLENI, Pâmela Copetti. Desfazer o natural, desnaturalizar o feito: a heterossexualidade compulsória e a existência lésbica. In: Congresso Nacional de Biopolítica e Direitos Humanos, 1., 2016. *Anais...* v. 1, n. 1, p. 1-15, 2016.

CEZAR, Adieliton Tavares; JUCA-VASCONCELOS, Helena Pinheiro. Diferenciando sensações, sentimentos e emoções: uma articulação com a abordagem gestáltica. *IGT Rede*, Rio de Janeiro, v. 13, n. 24, p. 4-14, 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Pesquisa Nacional de Saúde 2019*: percepção do estado de saúde, estilos de vida, doenças crônicas e saúde bucal. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/dc3c7903468565be702f076f9795980a.pdf. Acesso em: 9 fev. 2025.

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Silvia Helena. Famílias e patriarcado: da prescrição normativa à subversão criativa. *Psicologia & Sociedade*, v. 18, n. 2, p. 49-58, 2006.

PEREIRA, Bruna Cristina Jaquetto. Sobre usos e possibilidades da interseccionalidade. *Civitas - Revista de Ciências Sociais*, v. 21, n. 3, p. 445-454, 2021.

PERES, Wiliam Siqueira; SOUZA, Leonardo Lemos de. Transfobias, lesbofobias e homofobias invisíveis: problematizações para a psicologia e a educação. In: SILVA, Matheus Estevão Ferreira da; BRABO, Tânia Suely Antonelli Marcelino (org.). *Direitos humanos, diversidade, gênero e sexualidade*: reflexões, diagnósticos e intervenções na pesquisa em educação. Marília: Oficina Universitária; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2020, p. 233-258.

ROCHA, Izabela Assis; SOUZA, Tatiana Machiavelli do Carmo; FRANCO, Mariana Neves. Investigando as violências sofridas por mulheres lésbicas universitárias. *Psicologia em Revista*, Belo Horizonte, v. 27, n. 1, p. 39-57, jan./abr. 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Jurisprudência. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consulta.htm?cid=1>. Acesso em: 11 fev. 2025.

VITORIANO, Ana Cláudia de Oliveira. *Lesbianidade em questão*: um estudo fenomenológico. 2023. 90 f. Dissertação (Mestrado em Educação Sexual) - Faculdade de Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Araraquara, 2023.