

A SUBALTERNIDADE PERFORMÁTICA COMO RESISTÊNCIA NA SEXUALIDADE DO TRABALHADOR: A MARGINALIZAÇÃO DE GAYS E LÉSBICAS NO DIREITO DO TRABALHO.

Breno Lucas De Carvalho Ribeiro¹

Abstract: The present study aims to ascertain, through the juridical-sociological bias, how the male construction suffocates and oppresses dissident performativities. For this, we intend to demonstrate the mode of contemporary capitalist production, also classified as imperialist capitalist, which submits the whole set of social life to a process of intense subordination to a normative standard, engendered by the division heteronormative work. Thus, within this ideological framework one finds and reinforces patterns and behaviors of a universal said subject. The core of this pedagogical proposal is to break with this masculine division of work. For this, it will be investigated how this obstacle (in) enables the safe, free and developmental insertion of mental and cognitive formations-as a way of recognizing and developing working capacities-of performing subaltered bodies.

Keywords: heteronormative construction. Dissident performativities. Imperialist capitalist production. Heteronormative Division of Labor.

1. Introdução

As transformações pelas quais passou o mundo do trabalho, que ensejam não apenas transformações nas formas de trabalhar, mas também, transformações dos modos “de viver, de pensar e de sentir a vida” (GRAMSCI, 2008), repercutem necessariamente e são, ao revés, alimentadas, por novas formas de organização do Estado, das instituições públicas, do Direito e da própria sociedade.

Essas mudanças propiciaram a consolidação do capitalismo como sistema econômico, social e cultural hegemônico nos países do Ocidente, tendo como um de seus elementos a relevância do ambiente laboral na vida dos cidadãos e cidadãs.

¹ Graduado em Direito pela PUC MINAS e pós graduando em Direito Constitucional pela Universidade Cândido Mendes.

Assim, a imposição de restrições para que o ser se expresse livremente no que tange à sua orientação sexual no ambiente de trabalho pode comprometer sua realização e formação, o que repercute negativamente não apenas em sua vida pessoal, mas na sociedade como um todo.

Isso porque as concepções de trabalho, trabalhador e tempo de trabalho foram padronizadas a partir de parâmetros masculinos e atreladas a arranjos familiares rígidos e com papéis pré-definidos (VIEIRA, 2018).

A partir disso, as reificações de gêneros e identidades cristalizam hierarquias e alimentam relações de poder, o que normaliza corpos e práticas, reproduzindo privilégios e exclusões. Essa normalização das identidades e, sua consequente opressão, define padrões de comportamento e, ao mesmo tempo, rejeita as diferenças (BUTLER, 2003). Assim, a identidade de gênero torna-se normalizadora, posto que fixa e determina o que é ser mulher, homem, feminino, masculino, negro, branco etc., perpetuando e reproduzindo subordinações.

Partindo-se desse pressuposto, denota-se que a forma de execução das

funções laborais, bem como o meio ambiente de trabalho, influenciam, sobremaneira, na subjetividade do indivíduo, podendo fazê-lo de forma salutar ou pernicioso. No entanto, alguns autores observam que há uma integração de opressões, sejam elas advindas do âmbito laboral, ou da esfera da discriminação baseada na sexualidade.

De acordo com os estudos de Siqueira e Zauli-Fellows (2006), no que se refere ao meio ambiente de trabalho, é evidente a posição marginal ocupada por lésbicas e gays, tendo em vista a lógica heteronormativa, que é, por definição, impositiva e excludente em relação àqueles que não se incluem em seus preceitos. Como reflexo disso, observa-se na sociedade brasileira o referencial da heterossexualidade como padrão, relegando lésbicas e gays a objetos de abusos e violências de cunho moral (GUEDES, 2003).

Esses autores partem do conceito de discurso construído por Michel Foucault, segundo o qual o discurso constitui o conhecimento e, nesse sentido, legítima, através da produção de categorias do saber, o que é legítimo de ser expressado e o que não é. Assim, o discurso concebe as regras de

poder e conhecimento ao mesmo tempo. O discurso delimita o sujeito, delineando e demarcando quem ele é e como lhe é permitido atuar, existir. Isso explica por que alguns padrões de pensamento e formas de argumentação se tornam irrefutáveis e tidos como certezas, enquanto aquilo que difere do padrão construído pelo discurso, seja pela sua forma de agir, pensar ou opinar, é relegado à margem da sociedade.

A sociedade atual, moldada pelo discurso, baseia-se na premência de se difundir a ideia de heterossexualidade como correta, padrão a ser obrigatoriamente seguido e cumprido. Evidencia-se, portanto, que a heteronormatividade influencia a sociedade de maneira totalizante, de modo que todos que a compõem estão sujeitos a preceitos impostos, estabelecendo-a enquanto categoria que fundamenta e direciona a própria dinâmica social.

Dessa forma, percebe-se que as normas impostas por esse modelo de coação comportamental impedem, em certa medida, que pessoas não heterossexuais exerçam com liberdade e efetivamente sua subjetividade, com os traços e trejeitos próprios de sua

individualidade.

Pode-se entender o conceito de heteronormatividade enquanto normas que moldam, de acordo com valores culturalmente construídos, as noções do que é correto, ou não. Essas normas e valores estão intrinsecamente ligados à heterossexualidade enquanto modelo a ser seguido, compulsoriamente, pelos indivíduos que compõem a sociedade. Isso se reflete em termos relacionados a locais de poder, nos âmbitos político, social, religioso e filosófico. (BORGES, BULSING, PASSAMANI, PERURENA, 2013, p. 67).

Nesse sentido, de acordo com Nilson Fernandes Diniz (2011), a heteronormatividade é um conceito criado para “descrever a norma que toma a sexualidade heterossexual como norma universal e os discursos que descrevem a situação homossexual como desviante”.

A imposição da heteronormatividade, oriunda da matriz colonial, promove o chamado “binarismo restritivo” (PELÚCIO, 2012, p. 410), caracterizado pelo falocentrismo, que incentiva a chamada

heterossexualidade compulsória².

A colonialidade, este elemento constitutivo do padrão mundial de poder capitalista, tem se mostrado mais persistente que o próprio colonialismo, pois é nela que se encontra a dimensão simbólica desse processo de imposição subjetiva, material e cultural (QUIJANO, 2000).

Especificamente ao analisar a economia de mercado, a lógica da reprodução do capital e da acumulação de riquezas se dá mediante fundamentos econômicos que tendem a colonizar a vida social de modo danoso de corpos subalternizados.

Colhido esse panorama mais amplo, cumpre observar que no âmbito específico da regulação das relações de trabalho, “o foco da regulação, para além da manutenção dos níveis de salário, consumo e lucro satisfatórios à acumulação capitalista” (DUTRA, 2017), se volta ao cumprimento dos padrões heteronormativos que resultam das contradições e disputas desse sistema segregacionista.

A lógica neoliberal se infiltra na regulação por meio do comprometimento de subjetividades dos próprios trabalhadores, debilitando a organização, a luta e a resistência dos sujeitos explorados (DUTRA, 2017, p. 90).

O neoliberalismo é, pois, uma questão a ser pensada do ponto de vista do trabalho, da democracia, da cidadania e, certamente, da regulação.

Levando em conta o panorama do trabalho e questionamentos feministas em torno do próprio conceito de trabalho – que exigem revisão das oposições como produção e reprodução, público e privado, formal e informal (DEBERT; PULHEZ, 2017, p. 18) –, pretende-se desenvolver uma interpelação do Direito a partir da perspectiva de sexualidade de criticar a maneira como a teoria jurídico-trabalhista uniformizou, universalizou e recepcionou o trabalho.

Busca-se, dessa maneira, a extensão do Direito do Trabalho para que “inclua todos os processos da reprodução social das normas pré-concebidas, o que

2 A heterossexualidade compulsória é um instrumento de poder do patriarcado, é um regime político. Por meio da patologização de sexualidades desviantes, institui-se a heterossexualidade como aquilo que é normal—

e, conseqüentemente, esperado. Não é a mera atração sexual pelo sexo oposto. É a atração por aquilo que o outro sexo *representa*, suas funções, suas prerrogativas; e a submissão e assunção da prerrogativa relegada a seu próprio sexo.

não significa de modo à desnaturalizar os limites da disciplina” (FUDGE, 2014, p. 20), entretanto, busca cultivar uma perspectiva crítica a fim de possibilitar o desenvolvimento de capacidades técnicas e livres de performatividades dissidentes.

É evidente que a ideia de dominação e racionalidade são usualmente incorporadas e entrelaçadas a uma concepção tradicional de masculinidade, que são sustentadas e valorizadas nas corporações por homens e também por mulheres.

Há um paradoxo: esses sujeitos que procuram libertar-se estão, desde já, presumidos, fixados e restringidos pela identidade (PELÚCIO, 2002, p.410).

O dilema, portanto, que se procura solucionar se baseia no seguinte questionamento: “até que ponto a performatividade de grupos dissidentes pode ser positiva ou negativa para a inclusão, a aceitação e a inserção livre, desenvolvidora de capacidades pelo sistema capitalista, especificamente, pelo Direito do Trabalho?”

Questiona-se, igualmente, se existe nas organizações um preconceito contra gays efemindas e lésbicas masculinizadas, a partir de uma

resistência ao que é tido como feminino e quanto a construção do que é conhecido como masculino.

Para isso, a metodologia da pesquisa adotada baseia-se na revisão bibliográfica, adotando-se o método dedutivo, com técnica qualitativa e análise doutrinária.

Esse estudo se caracteriza como uma pesquisa teórica, destacando-se, por sua vez, a natureza qualitativa da pesquisa. Problematizaram-se os elementos conceituais em diálogo com a realidade de trabalhadoras lésbicas e trabalhadores homossexuais, a partir de um padrão socialmente imposto, dito como heteronormativo.

Para tanto, iniciamos o trabalho com uma revisão bibliográfica sobre os temas sexualidade, diversidade e interculturalidade a partir da teoria *queer*.

2. Teoria queer of colour e a crítica ao neoliberalismo: a capturação de identidades.

Os estudos *queer* sublinham a centralidade dos mecanismos sociais relacionados à operação do binarismo hetero/homossexual para a organização

da vida social contemporânea, dando mais atenção crítica a uma política do conhecimento e da diferença (MISKOLCI, 2009).

Essa teoria baseia-se na politização da dissidência sexual e das sexualidades contra-hegemônicas, defendendo uma política das identidades não essencializadas. Nesse sentido, a identidade afirma-se enquanto oposição à norma estabelecida e dominante seja a norma heterossexual, a norma de branquitude ou o cânone ocidental e burguês (REA; AMANCIO, 2018).

Especificamente, em relação às teorias *Queer Of Colour* se diferenciam daquelas que, por oposição teórica, chamamos de “teorias queer brancas”, que colocam em primeiro lugar a figura e as reivindicações de um “sujeito dominante do ponto de vista da raça, da colonialidade e da classe, ou seja, um sujeito branco de classe média” (BACCHETTA; FALQUET; ALARCÓN, 2011). Desse modo, buscase o enfrentamento às normas sexuais, às sociais e às corporais, pressupondo sempre uma leitura interseccional da dominação (BOURCIER, 2002).

Em específico, na organização do trabalho, essa crítica deve ser

136
compreendida como uma questão política. Para tanto, parte-se do conceito do trabalho como um espaço potencial de construção de capacidades de desenvolvimento do labor e na liberdade performática, de modo que as possíveis relações entre trabalho e emancipação residam na possibilidade de construir, a partir do labor, “processos de subjetivação de inconformismo, em detrimento de processos de subjetivação vazios e adoecedores como aqueles aos quais o neoliberalismo tem conduzido” (DEJOURS, 2002)

Assim sendo, rompem-se as lógicas binárias que resultam no estabelecimento de hierarquias e subalternizações (MISKOLCI, 2019). O lugar não identitário, desse modo, se define a partir de um “lugar epistêmico questionador” da homonormatividade eurocêntrica e neoliberal (MISKOLCI; PELÚCIO, 2012, p.10), que, por sua vez, tentam, recorrentemente, engendrar em corpos dissidentes ao padrão socialmente aceito, isto é, o branco, o burguês, o heteronormativo.

Nesse sentido, a generalidade dos empregadores indica preferência por indivíduos que mantenham sua orientação sexual – caso seja desviante

da heterossexual – em segredo, revelando-a, em último caso, para poucos colegas de trabalho (MCNAUGHT, 1993).

A partir dessa cumplicidade com o imperialismo ocidental e com o ideal hegemônico de masculinidade e um ideal de feminilidade, submetem-se gays e lésbicas na obrigação de abdicarem suas subjetividades para enquadrarem-se nos padrões impostos. Assim, os corpos dissidentes, contrários à lógica anteriormente exposta, são deixados às margens. Estes são os sujeitos não policiados pelas “múltiplas normatividades acerca do heterossexismo, da branquitude e dos padrões de classe média, entre os quais a branquitude foi privilegiada enquanto marca do essencialismo e das identidades políticas gays” (HARITAWORN, 2008, p.6).

Nesse sentido, há que se trazer o conceito de abjeção, desenvolvido por Judith Butler. Por meio deste, entende-se que há uma negação relativa a determinados sujeitos, conseqüente do binômio normatização/exclusão. Os corpos rejeitados não são o *outro*, o *relativo*, o *inessencial*, uma vez que sequer merecem – ou podem – ser

137
nomeados, não podem existir e não fazem sentido dentro da matriz cultural opressor.

Concomitantemente, os abjetos, negados, representam o exterior dessa matriz excludente, representando uma ameaça aos limites impostos. No entanto, quando se denomina um determinado grupo como “excluído”, passa a ter tal *status* de maneira oficial. Assim, surge, para esses sujeitos marginalizados a possibilidade de reivindicar direitos que lhes são negados. É neste contexto de corpos abjetos que se inserem as lésbicas e gays em desconformidade com a lógica heteronormativa.

Essa heteronormatividade expressa às expectativas, as demandas e as obrigações sociais que derivam do pressuposto da heterossexualidade como natural e, portanto, fundamento da sociedade, perpetuado, muitas vezes, em locais de trabalho (CHAMBERS, 2003; COHEN, 2005, p.24).

A crítica pós-colonial e *queer* responde, em certo sentido, à impossibilidade de o sujeito subalterno articular sua própria posição dentro da análise da história do marxismo clássico. O lócus da construção da subjetividade

política parece ter-se deslocado das categorias tradicionais de classe, labor e da divisão sexual do trabalho, para outras constelações transversais como podem ser o corpo, a sexualidade, a raça, mas também a nacionalidade, a língua, o estilo ou, inclusive, a linguagem. (PRECIADO, 2007, p.383).

Enquanto lugar de subalternidade continuamente ressignificado, as teorias e as práticas *queer* fazem parte das “experiências culturais antihegemônicas, de contestação da sociedade normativa e das suas múltiplas formas de exclusão por meio de sítios de contestação social e de desconstrução política das normas majoritárias” (REA; AMANCIO, 2018).

A luta contra a heterossexualidade compulsória e a posição contrária a binarismos fáceis são características que conferem aura de transgressão e contestação ao pensamento *queer*, o que pode sugerir, numa abordagem apressada, uma integração das posições num todo único e homogêneo (RICH, 1993)

Em específico, na capacidade laboral e das dinâmicas de trabalho na conformação de subjetividades, moldadas ideologicamente à

participação nos processos de disputa pela regulação, é, pois, parte inerente a esse sistema de regulação do trabalho. As sociedades capitalistas, além de gerar sistemas de expectativas relacionais, constituem também subjetividades intrinsecamente mergulhadas na lógica da mercadoria ocidental eurocentrizada.

Nesse contexto, a ascensão do neoliberalismo fragilizou não apenas direitos sociais, mas, por meio dos processos de subjetivação e de esvaziamento do político, debilitou, profundamente, as capacidades dos sujeitos envolvidos nas relações de trabalho, principalmente em se tratando de sexualidades subalternizadas (como gays e lésbicas). Como consequência disso, depara-se com “o enfraquecimento das premissas constitucionais de proteção ao trabalho, inclusive em seu conteúdo axiológico, pelo qual perpassa a aplicação e interpretação do Direito” (DUTRA, 2017, p.90).

Reforçam-se, com isso, processos de exclusão e desigualdade sociais, que engendram condições de subcidadania ou não-cidadania. O risco de ruptura e desconstrução jurídica, portanto, não se apresenta apenas para o

Direito do Trabalho e os demais campos dos direitos sociais, mas, também para a construção jurídico-política que “a partir dele se erige, notadamente a cidadania e a práxis democrática, que, do ponto de vista dessa pesquisa, são exercidas, por excelência, na dialética da regulação do trabalho” (DUTRA, 2017, p.91).

Chega-se, pois, à intersecção entre a conformação subjetiva ao trabalho, decorrente das dinâmicas de precarização, cobrança excessiva ao enquadramento da norma euro-americanizada e da “disciplina rígida nas quais se assentam a estratégia de gestão da empresa de matiz neoliberal, e o agir dos trabalhadores, individual ou coletivamente, em face delas” (DUTRA, 2017, p. 224).

O Direito do Trabalho, desse modo, também assume como correta a forma particular das relações produtivas capitalistas. Assume, igualmente, que as relações de emprego devem ser organizadas a partir de uma divisão heteronormativa, o que acaba, em grande parte, por manter as estruturas de poder, corroborando papéis fixos e rígidos.

2.1 Corpos à margem no ambiente laboral: o não alcance do Direito do Trabalho

Neste tópico, serão feitas críticas ao Direito do Trabalho no que concernem às políticas de contratação; a dispensa imotivada e o assédio moral sofrido de modo recorrentemente por gays e lésbicas.

É necessário considerar que existem formas de exclusão e segregação de trabalhadores gays e lésbicas no mercado de trabalho, quais sejam: “(a) discriminação no acesso e (b) discriminação no tratamento. Sendo barreiras efetivas para a inclusão e a ascensão desse grupo no mercado formal. Esses ambientes, que geram pessoas infelizes e menos produtivas por causa de preconceito, estigmas, assédio, violência e práticas de discriminação não interessam pela luta e pela ampliação dos direitos dos(as) trabalhadores(as)

Sinaliza-se que com “medo de perder seu emprego, até mesmo para evitar repressão e resistência por parte da organização trabalhista, muitos homossexuais tentam esconder sua orientação sexual”. (FERREIRA, SIQUEIRA, 2007, p. 126). Além disso,

existem o temor e o sofrimento diante de atitudes preconceituosas, comportamentos homofóbicos e estereótipos negativos.

Essas formas traduzem a relação da sociedade com a homossexualidade, profundamente caracterizadas por ideias de repulsa, desprezo, subjugação e imposição da heterossexualidade como única forma de “expressão da personalidade humana” (GIRARDI, 2017, p.367).

Neste sentido, é sabido que o trabalho – como condição de elemento central da vida, - preenche parte significativa do tempo e das relações interpessoais do sujeito contemporâneo, influenciando a construção de identidades, e, por essa razão, apresentando-se como "um microcosmo, um resumo da vida social” (SANTOS, 2012, p. 99)

No entanto, não se pode concluir que o Direito brasileiro e, mais especificamente, o Direito do Trabalho brasileiro toleram ou mesmo admitam a reprodução de práticas e atitudes homofóbicas no contexto das relações de trabalho.

Afinal, o Direito brasileiro e, mais especificamente, o Direito do

140
Trabalho apresentam normas que proíbem a prática de atos discriminatórios fundados em motivos ignóbeis que dificultem ou, até mesmo, impossibilitem o ingresso, a permanência e as possibilidades de ascensão profissional de pessoas no âmbito do mercado de trabalho formal (REIS, 2012). Contudo, essas normas se apresentam falhas, posto que esses grupos ainda se mostram, muitas vezes, a margem do mercado de trabalho.

A aplicação das normas anti-discriminatórias - integrantes dos sistemas jurídicos: nacional e internacional - devem se complementar, de modo concorrente e cumulativo, com o intuito de assegurar o maior nível possível de proteção da pessoa humana e de sua dignidade (REIS, 2012).

Contudo, o insuficiente reconhecimento formal de que os sistemas jurídicos nacional e internacional rechaçam práticas discriminatórias - que dificultam ou impossibilitam o ingresso, a permanência e a ascensão profissional de gays e lésbicas no mercado de trabalho formal- não são suficientes para erradicar a homofobia do mundo do trabalho e, assim, conferir concretude

aos direitos humanos, aos direitos fundamentais trabalhistas e de outras naturezas que lhes são assegurados por esses sistemas jurídicos e seqüestrados por esta modalidade de discriminação.

Tampouco basta para atender às demandas e às reivindicações específicas das gays afeminadas e das lésbicas masculinizadas, do Sul Global, para que se possam vivenciar, livremente, suas identidades de orientação sexual em seus ambientes de trabalho e fora deles.

Ressalta-se, desse modo, a necessidade de se compreender a epistemologia decolonial, retomando seu projeto anticapitalista, antihomofóbico, antirracista e anticlassista, posicionando a luta contra o heterossexismo como instrumento de transformação social ampla.

Reconhece que esse grupo é subjugado como inferiores por outras masculinidades, devido às raízes coloniais homofóbicas que criam relações assimétricas de poder, criando-se uma masculinidade hegemônica patriarcal do homem branco, heterossexual, burguês e cristão. Essa violência colonial aprisiona, até os dias atuais, as subjetividades e as

representações da feminilidade performatizada pelas gays afeminadas.

Essa crise acaba corroendo suas estruturas dogmáticas e comprometendo-lhe a efetividade, tendo como pano de fundo a realidade socioeconômica desta virada de século e a maneira como o Estado.

É irrefutável, desse modo, a investigação das raízes e dos alcances da crise estrutural que atinge o Direito do Trabalho hoje em vigência no Brasil, seja no plano de sua formação dogmática, seja no da efetividade de suas normas e princípios, bem como apontar alguns caminhos para o futuro das relações de trabalho de grupos gays periféricos.

3. Divisão heteronormativa do trabalho

A relação típica de trabalho sobre a qual se fundamenta o Direito do Trabalho, conforme visto no item anterior, é atrelada ao sujeito que participa da relação juridicamente tutelada e que, nesse caso, é o trabalhador homem, com um contrato de trabalho em tempo integral, emprego

fabril, sindicalizado, possivelmente de um país do norte (VIEIRA, 2018, p. 97).

A categoria “trabalhador” é contratualmente universal e aplicável a todos que ingressam no mercado capitalista e vendem sua força de trabalho (PATEMAN, 1993, p. 200). No entanto, “a construção do trabalhador pressupõe que ele seja um homem que tem uma mulher, uma dona-de-casa, para cuidar de suas necessidades cotidianas”, numa relação de sustentação mútua entre contrato de trabalho e contrato sexual (PATEMAN, 1993, p. 196).

É no contexto da empresa de matiz neoliberal e de categorias extremamente fragilizadas pela vivência da precariedade do trabalho (resultado dos processos da prática da remuneração variável, de registros organizacionais de assédio moral, da intensidade do trabalho e da sua baixa remuneração, que igualmente se insere num contexto de alta competitividade e prática de metas excessivas), que será perquirido o papel das trabalhadoras e trabalhadores na dialética da regulação do trabalho, avaliação que se fará em diversos níveis que se sobrepõem (DUTRA, 2017, p. 223-224).

142

É nesse contorno que as instituições jurídicas e as normas legais não refletem simplesmente as “diferenças naturais entre os sexos, entretanto, estão profundamente envolvidas em designar gênero para diferentes formas de trabalho” (FUDGE, 2016, p. 10). Isso se explica, na medida em que a separação consignada no ordenamento jurídico ajudou a moldar a participação de simbolismos relacionados a papéis designados especificamente às mulheres e aos homens nos arranjos empregatícios para os quais são relegados, bem como o valor atribuído a esses diferentes tipos de trabalho, o que reflete, igualmente, em grupos marginalizados como as gays afeminadas e as lésbicas masculinizadas. Dessa forma, as instituições jurídicas foram construídas na promoção de “arranjos de trabalho e normas profundamente marcadas pelo gênero” (FUDGE, 2016, p. 11).

Identificam-se e sintetizam-se três vertentes centrais para a formação do pensamento ocidental: o trabalho é interpretado, no pensamento cristão, como a “atividade fundamental do homem, que ao mesmo tempo agrega valor ao mundo e a si mesmo, isto é,

espiritualiza a natureza e permite o aprofundamento das relações com os outros” (MÉDA, 2002, cap. 1, tradução nossa).

Já o pensamento humanista defende uma concepção de trabalho muito próxima da anterior, entendendo-o como “a atividade humana que expressa no mais alto grau a liberdade criativa do homem”; de modo similar, o “pensamento marxista atual, independente da vertente, continua a defender vigorosamente a ideia de que o trabalho é uma categoria central e que constitui a essência do homem” (MÉDA, 2002, cap. 1, tradução nossa).

Ademais, interessante destacar que o tal “homem” que executa o “trabalho” por mais que seus teóricos reforcem se tratar de um ser humano universal – que corresponderia a qualquer pessoa, independente do gênero, da raça, da classe, da idade e de qualquer outro fator social –, de fato não o é (MÉDA, 2002, cap. 1, tradução nossa)

Nossa concepção atual do Direito do Trabalho baseia-se em instituições e normas jurídicas que historicamente constituíram, e atualmente intensificam uma série de

dicotomias entre trabalho que reforçam as concepções acerca dos papéis tradicionais de gênero. Ao pedir que o campo do Direito do Trabalho seja expandido para abranger a regulação de todos os dilemas recorrentes dos mercados de trabalho capitalistas e que seu objetivo normativo seja o de alcançar a igualdade democrática, se adentra na tentativa de construção de novos imaginários sociais (FUDGE, 2016, p. 25-26, tradução nossa).

Sabe-se que esse sujeito do trabalho é masculino; apresentado como universal e, ao mesmo tempo em que abre espaço para que as relações “homem-homem” sejam naturalizadas, enquanto as condições sociais de trabalho são historicizadas, falhando por deixar de considerar, por exemplo, as relações sociais de sexo (HIRATA; ZARIFIAN, 2009, p. 252).

Nessa linha, Carrasco (2013, p. 46) chama atenção para o fato de que o modelo masculino de trabalho no mercado não é generalizável, já que implica liberdade de tempos e ações, o que não é compatível nem conciliável com as responsabilidades do cuidado e, conseqüentemente, evidencia que qualquer possibilidade de igualdade só

será realizável com uma mudança de modelo, sem que se tente enquadrar figuras subalternas no modelo masculino de emprego.

É irrefutável que, na perspectiva de gênero no Direito do Trabalho, não se restringe à temática “das mulheres”, pelo contrário, diz respeito a afastar o padrão normativo masculino que se pretende universal.

Assim, mais do que assegurar normas jurídicas mais igualitárias entre os sexos e sexualidades contrahegemônicas – sem deixar de reconhecer a importância dessas conquistas –, há a necessidade de se prestar atenção nos aspectos heteronormativos da organização social do trabalho que, por sua vez, rechaçam padrões desviantes em postos de trabalho que exigem formalidades tradicionais.

Considerando a relevância da divisão heteronormativa do trabalho para a organização social, seria de se prever que o gênero fosse considerado um fator de importância na teorização do Direito do Trabalho. O impasse do Direito do Trabalho, sempre transferido para sua efetividade, reside, em grande medida, na dificuldade de seu controle democrático (CONAGHAN, 2014, p. 2)

Os riscos da pós-democracia, portanto, se confundem com os desafios já enfrentados pelo Direito do Trabalho, nos constantes ataques que vem sofrendo e, sobretudo, no seu efetivo regresso, notadamente quanto ao seu ideal de proteção.

Essas reflexões levam à busca dos modos de regular o trabalho, o que vai além de somente ampliar o escopo da legislação trabalhista para incluir gays e lésbicas nas noções de proteção. É preciso “desenvolver um novo imaginário do Direito do Trabalho que se baseie numa caracterização mais inclusiva dos processos e instituições sociais que constituem um mercado de trabalho” (FUDGE, 2016, p. 11).

Assim, é preciso que o Direito do Trabalho deva ser capaz de garantir dignidade e valorização de corpos subalternizados sem levar em consideração os modelos inicialmente forjados para explorar e oprimir esses corpos, superando dicotomias que historicamente servem ao *status quo*.

4. Performatividades dissidentes

Considera-se que existe um modelo socialmente construído de

masculinidade³ dominante no persuasivo discurso gerencialista, que seria imposta aos indivíduos como adequada ao mundo profissional, cabendo a homens e mulheres adequar-se a tal padrão (TEIXEIRA, PERDIGÃO E CARRIERI, 2016, p. 400)

As gays que são consideradas afeminadas⁴ encontram o desafio de equilibrar sua feminilidade com a premência de performatividade de masculinidade, que é hegemônica, sob pena de sofrerem discriminação ou, até mesmo, exclusão do contrato de trabalho por não estarem inseridos no padrão socialmente imposto.

A imposição da heteronorma afeta, de igual maneira, as mulheres lésbicas que destoam dessa lógica. A pressão cultural e social relativa à aceitação de pessoas que performem de acordo com o gênero a elas imposto favorece a exclusão de lésbicas fora desse padrão no mercado de trabalho.

Observa-se que as gays afeminadas⁵ são inferiorizadas por outros trabalhadores a partir da lógica da heteronormatividade, pois dentro dessa concepção existe um modo “certo” de ser homem, que está enraizada nas características estipuladas pela masculinidade hegemônica (ECCEL; SARAIVA E CARRIERI 2015).

Neste sentido, as noções localmente construídas sobre as masculinidades afetam diretamente as expectativas colocadas sobre todos os indivíduos nas organizações⁶ (HANSEN, 2002) e há também “a resistência dos homens que incorporam um estilo combativo e antigo de masculinidade da classe trabalhadora” (CONNELL; PEARSO, 2015, p. 258).

As atitudes de “anti-afeminamento” consistem na ideologia propagada pela masculinidade hegemônica, que se subscreve a um sistema de valores que considera a

3 No que refere ao homem másculo a definição de um padrão de masculinidade é caracterizada, entre outros, por atributos como violência, força física para exercer a dominação e modos intempestivos de lidar com diversas situações.

4 A gay afeminada é aquela que se enquadra dentro dos parâmetros da feminilidade em relação a uma identidade masculina, que geralmente são relacionados às características tradicionalmente associadas a mulher como a delicadeza, gentileza e compaixão

(características convencionalmente femininas construídas socialmente).

⁵ Utiliza-se “as gays afeminadas” relacionado ao feminino, como ato político e de resistência ao padrão heteronormativo, masculino, branco e europeu.

⁶ O conceito de organização – que não se deve fetichizar – é aplicado para designar empresas, como também instituições ou entidades públicas, políticas ou sociais, e pode ser estendido a outros tipos de vida social organizada.

feminilidade como algo inferior (TAYWADITEP, 2002).

Lado outro, as gays afeminadas exercem profissões em que seja possível a sua interação com as identidades femininas. No entanto, há uma segregação nestas profissões, uma vez que os homossexuais pertencentes às “classes populares” exercem profissões socialmente consideradas “inferiores” e desvalorizadas, como por exemplo, cabelereiro, garçom, cozinheiro, trabalhadores de *fast food*. (ANJOS, 2000).

Verifica-se que a afeminação de um homem constitui-se em uma identidade que tem, notavelmente, características consideradas do sexo oposto, ou seja, características psicológicas diferentes daquelas esperadas do masculino e associadas então com o gênero feminino na expressão social e cultural, contradizendo um aspecto diferente do que é considerado como “normal” dentro da natureza masculina na sociedade (BEM, 1974).

Essa exclusão pode ser entendida como o preconceito para além dos homossexuais, mas em relação àquilo que se apresenta como a

146
manifestação do feminino. Sendo assim entende-se que “o preconceito implica sempre uma relação social. Aparece como um modo de relacionar-se com ‘o outro’ diferente, a partir da negação, ou desvalorização da identidade do outro e da supervalorização, ou afirmação da própria identificação” (BANDEIRA; BATISTA, 2002).

Tratar de gênero e organização significa tratar sobre vantagem e desvantagem, exploração e controle, ação e emoção, significado e identidade, na medida em que estes termos são modelados pela distinção entre macho e fêmea, masculino e feminino.

A homossexualidade e a lesbianidade como tabus organizacionais são envoltas pelo silêncio, especialmente no âmbito formal, e por sua negação. Posto isto, “vale dizer que as empresas preferem que o gay não revele a própria identidade homossexual” (SIQUEIRA; FELLOWS, 2006, p. 77).

Nesse contexto, o sexo é incorporado em estruturas hierárquicas, trabalhos, divisões de trabalho e processos bem como a contratação e fixação dos salários, em imagens de trabalhadores e gestores, em interações no local de trabalho, em interconexões

trabalho / família, e em construções individuais de identidade (PULLEN; RHODES, 2011).

Ao mesmo tempo, aquelas mulheres que rompem com as características atribuídas ao feminino, utilizando signos que remetem ao masculino – roupas, acessórios – são rechaçadas pelo mercado e ambiente de trabalho, pois desviam da norma a ser seguida. De acordo com Jack Halberstam, em sua obra *Female Masculinity*, as masculinidades performadas por mulheres lésbicas são vistas como resto ou paródia deformada da masculinidade praticada pelos homens conformados com a heteronorma – é a masculinidade não abjeta⁷: assim enxerga a sociedade.

Nesse sentido, a negação da masculinidade lésbica apresenta-se como forma de transferência da discriminação e do estigma social justamente para as lésbicas masculinizadas (aquelas que quebram com a performatividade posta socialmente como feminina). Essas mulheres estigmatizadas estão, não raramente, relacionadas pelas pessoas em geral, a comportamento violento e a

desleixo estético, além de destoar da expectativa de manutenção de uma discricção em relação à lesbianidade.

Nádia Eliza Meinerz (2011) em trabalho de entrevista a mulheres lésbicas, aduziu que estas apontaram dificuldades relacionadas ao ambiente de trabalho, justamente no que tange à forma de vestir e se caracterizar ao frequentar o local de labor. Dessas mulheres, era exigido, o uso de maquiagem e saia durante o trabalho, o que, segundo elas, as faziam sentir-se alijadas daquilo que representa seu jeito de ser, sua forma de se colocar visualmente perante a sociedade.

Desse modo, engendram-se o raciocínio juslaboralista uma série de estereótipos de gênero e sexualidade dissidentes. O reflexo mais visível da desvalorização do trabalho de homossexuais é sua histórica exclusão das normas específicas de proteção ao trabalho (VIEIRA, 2018).

A condição de silenciamento que aparece na objetificação das trabalhadoras lésbicas e dos trabalhadores homossexuais e na distância tempo-espacial das suas pautas em relação àquilo que é levado ao crivo

⁷ Conceito de abjeção da Butler.

público se reproduz, em grande medida, nos espaços de representação sindical.

O resultado é, desse modo, uma nova e dividida “organização da reprodução social, comodificada para aqueles que podem pagar por ela e privatizada para aqueles que não podem” (FRASER, 2016, p. 112). Isso porque esses indivíduos aceitam performatividade em troca de salários (baixos) para pessoas da primeira, como, por exemplo, as gays afeminadas em fast food.

Portanto, a estética da masculinidade e da feminilidade hegemônicas no ambiente de trabalho privilegia padrões ditos como masculinos, que seria mais adequada aos negócios. Aos homens é negada qualquer possibilidade de uma estética considerada feminina e às mulheres existe “uma negação implícita da feminilidade para o ambiente de trabalho” (TEIXEIRA; PERDIGÃO; CARRIER, 2016, p. 398).

5. O perverso silêncio da legislação trabalhista

Sobre a discriminação no meio ambiente de trabalho, Convenção

148
111 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), ratificada pelo Brasil e promulgada por meio do Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, prevê em seu artigo primeiro:

1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:

a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (BRASIL, 1968).

Não existe, portanto, garantia específica aos empregados gays e lésbicas de que suas orientações sexuais serão respeitadas pelos seus superiores hierárquicos e colegas de trabalho, tendo em vista que, em diversas situações, o assédio moral praticado contra essas pessoas tem um aspecto humorístico, através de piadas proferidas pelos agressores. Essa conotação jocosa esconde, na maioria das vezes, seu

sentido pejorativo, além de causar traumas nos trabalhadores vítimas do assédio.

Existe uma oposição binária que propicia a inserção da lógica da divisão sexual do trabalho na conformação dos modelos de produção e de organização laboral, sem deixar, por óbvio, de condicionar o ideal de trabalhador desejado pelos empregadores – em regra, heterossexuais. A dificuldade se impõe, portanto, na própria formação do contrato de trabalho, o que intensifica a situação de exclusão e marginalização de gays e lésbicas em relação ao mercado de trabalho.

Nesse sentido, pesquisa realizada em 2015 pela Elancers – especialista em sistemas de recrutamento e seleção do Brasil – evidenciou o preconceito existente contra pessoas não-heterossexuais no mercado de trabalho. O estudo, que consultou 10 mil empresas, dentre as quais, 1.500 responderam à pesquisa online, abarcando cerca de 2.075 recrutadores, demonstrou que uma em cada cinco não contrataria homossexuais para determinados cargos (Portal G1...,

2015). De acordo com Cezar Tegon, presidente da Elancers:

Quando 11% dizem que não contratariam homossexuais para determinados cargos, eles se referem essencialmente a cargos executivos que, via de regra, representam a empresa em público. Somados aos 7% que dizem que não contratariam homossexuais de modo algum, temos um cenário onde quase um quinto das empresas não contrataria homossexuais no Brasil. (PORTAL G1, 2015).

Em outro estudo, realizado pelo IBOPE, em 2011, demonstrou-se que 8% dos entrevistados se posicionam contrariamente à presença de médicos homossexuais no serviço público, enquanto 15% não concorda com pessoas não-heterossexuais desempenhando a função de policiais (IBOPE INTELIGÊNCIA, p.18-23). A partir da análise das duas pesquisas, conclui-se que a discriminação enfrentada por gays e lésbicas frente ao mercado de trabalho se dá tanto na formação do contrato, como em seu curso e, até mesmo, na extinção.

Há que se falar, ainda, a respeito do assédio moral em virtude da orientação sexual dos trabalhadores, bem como de suas performatividades desviantes. Assédio moral, instituto de recente apreciação pela doutrina e na

jurisprudência trabalhistas, é praticado por meio de atos ou palavras que provoquem constrangimento, baixa autoestima e desequilíbrio emocional na vítima, a partir de sua exposição a situações vexatórias no ambiente de trabalho (DELGADO, 2012). Tais condutas podem ser executadas por indivíduos em posição hierárquica superior ao sujeito passivo, por colegas de trabalho e, até mesmo, superiores hierárquicos, ainda que não ocorra com frequência.

No caso horizontal (colegas versus colegas), os grupos tendem a nivelar os indivíduos e a não suportar as diferenças, seja de gênero, raça, religião ou, no caso especificamente estudado, orientação sexual. Em uma sociedade tradicionalmente reservada a heterossexuais, não é fácil para uma lésbica ou um gay se posicionarem. Eles estão sujeitos a piadas grosseiras, gestos obscenos, desdém a respeito do que dizem e fazem, e recusa em terem seus trabalhos levados a sério.

A problemática do assunto se inicia na discussão de quais atitudes seriam classificadas como assédio moral. A intenção do opressor deve ser considerada na avaliação dos casos ou tal

150
aspecto subjetivo deve ser colocado à parte a fim de que a proteção ao trabalhador seja amplificada? Piadas e intervenções de cunho “humorístico” em geral poderiam ser interpretadas como formas constrangedoras, vexatórias e/ou humilhantes para/com gays e lésbicas?

6. Conclusão

As reflexões iniciadas pela crítica a heteronormatividade foram aplicadas as bases teóricas e categoriais fundamentais do Direito do Trabalho, com o intuito de revisitar a noção jurídica de “trabalho”, o programa do trabalhador universal, o conceito de tempo e às formas de mensurá-lo, bem como os moldes usados para definir produtividade e fixar a remuneração e, por meio disso, promover a uma análise crítica. Isso será feito com a atenção voltada ao ordenamento jurídico-trabalhista nacional, ainda que o pano de fundo seja o Direito do Trabalho em uma perspectiva internacional.

Percebe-se que a feminilidade dentro das organizações deve ser renegada, inclusive por parte das mulheres. Neste sentido, as mulheres devem se masculinizar, porém são

também criticadas quando adotam comportamentos masculinizados.

Os manuais de Direito do Trabalho aparentam partir de uma ideia de trabalhador assexuado, mas na verdade utilizam-se do padrão masculino, que deriva da ideia de que ele é a norma, sendo, portanto, invisível, enquanto o sexo feminino é o desviante ou problemático, que precisa ser demarcado. Logo, o sexo se torna um “problema” quando a trabalhadora é uma gay afeminada ou uma lésbica masculinizada motivo pelo qual elas não figuram especificamente no Direito de um modo peculiar, em categorias específicas.

É irrefutável reconceituar o trabalho em termos que atinjam além do emprego, englobando o significado e as implicações do trabalho, desviando seu foco tradicional na relação empregado-empregador. Em termos objetivos, desafia-se o pensamento jurídico trabalhista que coloca gays e lésbicas à margem, dando enfoque, especialmente, à perspectiva heteronormativa.

Por conseguinte, abre-se espaço para desvelar a profunda crise ideológica no cerne do discurso tradicional do Direito do Trabalho, que é o colapso do

151
trabalhador homogêneo e do quadro normativo que pretende servi-lo. Portanto, não é possível considerar que há neutralidade, objetividade ou universalidade no Direito do Trabalho se seu referencial é masculino e, por conseguinte, a legislação que toma o trabalhador masculino como padrão acaba por reforçar a desigualdade de gênero e, principalmente, de corpos desviantes da norma.

A partir da revisão realizada é possível considerar há uma rejeição ao feminino, a noção de que a feminilidade deve ser rejeitada, principalmente se o portador da mesma for um homem. Essa rejeição ao feminino é uma maneira de manter o homem heterossexual e macho dominante em sua posição privilegiada dentro da sociedade.

É preciso revitalizar os estudos jurídico-trabalhistas a partir da inserção de conceitos-chave para ampliar e repensar o sentido normativo ao qual a norma se atribui, ampliando o sentido atribuído a fim de abarcar o conteúdo do gênero, das sexualidades dissidentes, da norma heterossexual compulsória. Evidencia-se, desse modo, que a perspectiva de gênero não é transversal ao Direito do Trabalho, ocasionando

distorções sexistas em suas categorias fundamentais.

Portanto, pensar em uma nova chave do Direito do Trabalho com a ideia de trabalho e de trabalhador diferente, que fuja de padrões masculinos, evita que se tenha que viver sobre a tênue responsabilidade dos corpos subalternos revestirem das normas heteronormativas constantemente impostas.

Referências bibliográficas

ANJOS, G. (2000). *Identidade sexual e identidade de gênero: subversões e permanências*. Sociologias, 2(4), 274-305.

BACCHETTA, Paola; FALQUET, Jules; ALARCÓN, Norma. Introduction au “*Théories féministes et queers décoloniales: interventions chicanas e latinas états-uniennes*”. Les Cahiers du CEDREF, Paris, no 18, 2011, pp.7-40.

BANDEIRA, L. & BATISTA, A. S. (2002). *Preconceito e discriminação como expressão de violência*. Estudos Feministas, 1, 119-141.

BEM, S. L. (1974). *The measurement of psychological androgyny*. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 42(2), 155-162.

152
BOURCIER, Marie-Hélène/Sam.
Entrevista realizada por Pedro Paulo Gomes Pereira. CULT, no 205, 2015, pp.11-15.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 fev. 2019.

BUTLER, J. (2015). Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

CARRASCO, Cristina. *El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía*. Cuadernos de Relaciones Laborales [online], v. 31, n. 1, p. 39-56, 2013.

CHAMBERS, Samuel J. ‘Telepistemology of the Closet; Or, the Queer Politics of Six Feet Under’. Journal of American Culture 26.1: 24-41, 2003.

COHEN, Cathy J. ‘Punks, bulldaggers, and welfare queen: The radical potential of queer politics?’ In: Black Queer Studies. E Patrick Johnson and Mae G Henderson, eds. Duke: Duke University Press, 2005.

- CONAGHAN, Joanne. Gender and the idea of labour law. *Feminists@law* [online], v. 4, n. 1, p. 1-20, 2014.
- CONNEL, R; PEARSE, R. (2015). *Gênero: uma perspectiva global*. São Paulo: Inversos.
- DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo, 2016, pp. 381
- DEBERT, Guita Grin; PULHEZ; Mariana Marques. *Desafios do cuidado: Apresentação*. In: DEBERT, Guita Grin; PULHEZ; Mariana Marques (org.). *Desafios do cuidado: gênero, velhice e deficiência*. Campinas: Unicamp/IFCH, 2017. p. 5-27.
- DEJOURS, Christophe. *Trabalho vivo: Trabalho e emancipação*. V. 2. Brasília: Editora Paralelo 15, 2012, p. 202.
- DUTRA, Renata Queiroz. *TRABALHO, REGULAÇÃO E CIDADANIA: a dialética da regulação social do trabalho em call centers na Região Metropolitana de Salvador*. Brasília: Universidade de Brasília (2017). Programa de Pós-Graduação em Direito.
- ECCEL, C. S., SARAIVA, L. A. S., & CARRIERI, A. P. (2015). *Masculinidade, autoimagem e preconceito em representações sociais de homossexuais*. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 9(1), 1-15.
- GIRARDI, Viviane. *Direito Fundamental à própria Sexualidade*. In: GIRARDI, Viviane. *Diversidade Sexual e Direito Homoafetivo*. 3º ed, 2017, p. 367/370.
- GRAMSCI, Antonio. *Americanismo e fordismo*. São Paulo: Hedra, 2008.
- FERREIRA, R. C.; SIQUEIRA, M. V. S. *O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas*. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade de Brasília, Distrito Federal, 126p.
- FINEMAN, Martha Albertson. *Legal stories, change, and incentives - reinforcing the law of the father*. *New York School Law Review* [online], v. 37, p. 227-249, 1992.
- FRASER, Nancy. *Contradictions of capital and care*. *New Left Review* [online], v. 100, p. 99-117, jul./ago. 2016.
- FUDGE, Judy. *Rungs on the Labour Law Ladder: Using Gender to Challenge Hierarchy*. *Saskatchewan Law Review*, v. 60, n. 2, p. 237-264, 1996.
- FUDGE, Judy; GRABHAM, Emily.

- Introduction: Gendering Labour Law. *feminists@law* [online], v. 4, n. 1, p. 1-4, 2014.
- HANSEN, L. L. (2002). *Rethinking the industrial relations tradition from a gender perspective: an invitation to integration*. *Employee Relations*, 24(2), 190-210.
- HARITAWORN, Jin. *Loyal Repetitions of the Nation: Gay Assimilation and the War on Terror*. *Postcolonial sexuality* (3), 2008. [http://www.darkmatter101.org/site/wp-content/uploads/pdf/3-haritaworn_loyal_repetitions_of_the_nation.pdf – acesso em: 07 nov. 2015].
- HARVEY, David. *A Condição Pós-Moderna*. São Paulo: Editora Loyola, 2003, p. 119
- HIRATA, Helena; ZARIFIAN, Philippe. Trabalho (conceito de). In: HIRATA, Helena et al. (org.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 251- 251-256.
- LOPES, Ana Frazão de Azevedo. *Empresa e Sociedade: função social e abuso de poder econômico*. São Paulo: Quartier Latin, 2006, p. 67
- MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos*. São Paulo: Boitempo, 2010, pp. 106
- MASCARO, Alysso Leandro. *Estado e forma política*. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 127.
- MÉDA, Dominique. *Le travail: une valeur en voie de disparition?* 2.ed. Paris: Flammarion, 2010. Não paginado (e-book).
- MISKOLCI, Richard. *A Teoria Queer e a Sociologia: o desafio de uma analítica da normalização*. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 11, nº 21, jan./jun. 2009, p. 150-182
- MISKOLCI, Richard; PELÚCIO, Larissa. *Discursos fora da ordem*. Sexualidades, saberes e direitos. São Paulo, Annablume, 2012.
- PATEMAN, Carole. *O contrato Sexual*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993
- PELÚCIO, Larissa. *Subalterno quem, cara pálida?* Apontamentos às margens sobre pós- -colonialismos, feminismos e estudos queer. *Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar*. São Carlos, v. 2, n. 2, jul-dez 2012, pp. 395-418.
- PRECIADO, Beatriz. *Entrevista a Jesús Carrillo*. In: *Cadernos Pagu*. Campinas: Núcleo de Estudos de Gênero Pagu, 2007. v.28. p.375-405
- PULLEN, A; RHODES, C. (2011). *Gender, work, and organization in popular culture*. In: E. Jeanes, D.

Knights, & P. Y. Martin. Handbook of gender, work, and organization (pp. 127-135). London: Wiley

REA, Caterina Alessandra; AMANCIO, Izzie Madalena Santos. *Descolonizar a sexualidade: Teoria Queer of Colour e trânsitos para o Sul*. Cadernos pagu (53), 2018

REIS, Daniela Muradas. Discriminação nas relações de trabalho e emprego: reflexões éticas sobre o trabalho, pertença e exclusão social e os instrumentos jurídicos de retificação. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso (coordenadora). *Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora; Escola Judicial do TRT da 4ª Região, 2012.

RICH, Adrienne. Compulsory Heterosexuality and Lesbian Existence. In: ABELOVE, H.; BARALE, M.A.; HALPERIN, D.M. (orgs.). *The Lesbian Studies and Gay Studies*. New York, Routledge, 1993, pp. 227-254.

SANTOS, Dartagnan Ferrer dos Santos. Igualdade, diferença e identidade: três pilares da alteridade nas relações de trabalho de um mundo pluralista. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso (Coord.). *Trabalho e igualdade: tipos*

de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012, p. 99.

SEDGWICK, Eve Kosofsky. A Epistemologia do Armário. In: Cadernos Pagu. Tradução de Plínio Dentzien. Campinas: Núcleo de Estudos de Gênero Pagu, 2007.

SIQUEIRA, M. V. S; Zauli, FELLOWS, A. (2006). *Diversidade e identidade gay nas organizações*. Anais do Encontro de Estudos Organizacionais, Porto Alegre, RS, Brasil, IV.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da.; HORN, Carlos Henrique. *O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho*. Revista de Direito do Trabalho (RDT), Editora Revista dos Tribunais, ano 34, vol. 32, out/dez de 2008, p. 185-205

TAYWADITEP, K. J. *Marginalization among the marginalized: gay men's antieffeminacy attitudes*. Journal of Homosexuality, 2002. 42(1), 1-28.

TEIXEIRA, J. C., PERDIGÃO, D. A. & CARRIERI, A. P. (2016). *O discurso gerencialista e a construção de ideais estéticos femininos e masculinos*. Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade, 3(7), 366-417