

Regina Stela Corrêa Vieira
Robison Tramontina
(Organizadores)

Desafios presentes e futuros do Direito do Trabalho:

buscas entre intersecções por um novo alvorecer

Autoras e Autores

Bruna Maria Expedito Marques
Carlos Henrique Bezerra Leite
Flávia Souza Máximo Pereira
Francisco Irillo
Gustavo Seferian
Marcelo Maciel Ramos
Pedro Augusto Gravatá Nicoli
Regina Stela Corrêa Vieira
Riva Sobrado de Freitas
Romina Lerussi



A revisão linguística e metodológica é de responsabilidade dos autores.

PARA MULHERES E PESSOAS LGBT+ O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO É UMA DISPUTA

Marcelo Maciel Ramos¹
Pedro Augusto Gravatá Nicolli

Quando eu lembro para essas mães que estão discutindo, para esses médicos, para esses engenheiros, para todos eu estou dando uma contribuição. (...) Mesmo que a doméstica não esteja considerada assim na taxa de produção, como dizem, a gente faz parte de um mundo de trabalho. Só que a gente trabalha em lugares diferentes. É uma diferença.

Lenina Maria de Carvalho (1992, p. 48)

1 Introdução: a interpelação do humanismo jurídico-trabalhista abstrato a partir do lugar concreto do gênero e sexualidade

Trabalhar pode ser e tem sido uma experiência particularmente indigna para mulheres e pessoas LGBT+. No quadro geral das desumanizações promovidas ao redor da exploração do trabalho, o gênero e a sexualidade têm servido como potencializadores de experiências de sofrimento, de negação, de precariedade na materialidade das existências. Isso porque são marcadores que aportam nos mundos do trabalho, e recebem também deles, elementos fortes na definição de posições de poder e subalternidade social. O gênero feminino, as identidades não cis e as sexualidades não hegemônicas encontram nos ambientes de trabalho um espaço de rechaço, de rejeição, de estigma, de segregação, de invisibilização, de convicções e práticas discriminatórias de grande vigor. A força das normatividades específicas das esferas laborais e o peso do trabalho nas vidas vividas no capitalismo do presente potencializam essa experiência de

¹ Professor da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais e professor visitante do programa *Gender, Sexuality and Feminist Studies* da *Duke University*, nos Estados Unidos (2019-2020). Bacharel, Mestre e Doutor em Direito pela UFMG, tendo realizado parte de suas pesquisas doutorais no *Institut de la Pensée Contemporaine de l'Université Paris-Diderot*. Coordenador do Grupo de Pesquisa Jurídicos - Teorias Críticas do Direito e do Programa de Extensão Diverso UFMG - Núcleo Jurídico de Diversidade Sexual e de Gênero.

Professor da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais e professor visitante do programa *Gender, Sexuality and Feminist Studies* da *Duke University*, nos Estados Unidos (2019-2020). Bacharel, Mestre e Doutor em Direito pela UFMG, tendo realizado parte de suas pesquisas doutorais no *Collège de France*. Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania, da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília. Coordenador do Grupo de Pesquisa Trabalho e Resistências, da UFMG, e do Programa de Extensão Diverso UFMG - Núcleo Jurídico de Diversidade Sexual e de Gênero.

indignidade. Ao mesmo tempo, o reconhecimento e afirmação de si, nas formas contemporâneas da sociabilidade, passam também fortemente pelo trabalho. Para mulheres e pessoas LGBT+, o que vem do trabalho é também fundamental para tornar suas vidas mais vivíveis (BUTLER, 2018, p. 31, 76, 231), dignas de reconhecimento social e de proteções jurídicas. Autonomia ou melhora material, reconhecimento profissional, senso de pertencimento, processos de identificação e auto-organização, são grandezas que podem repercutir de maneira especialmente forte quando se fala de vidas socialmente subalternizadas.

O presente ensaio parte deste paradoxo. De como, por um lado, o trabalho se revela um instrumento sistematicamente desumanizador e de como ele se utiliza das subalternidades gendradas e sexualizadas para estruturar juridicamente as hierarquias sociais. Ao mesmo tempo, por outro lado, de como o trabalho é ainda central para permitir nas trajetórias individuais e coletivas uma afirmação sobre o mundo para aquelas e aqueles que são negados por muitas esferas desse mesmo mundo. Assim, a proposta central do texto é ler, a partir de elementos teóricos dos campos dos estudos de gênero e sexualidade, a ideia de um direito fundamental ao trabalho digno³ inserida com radicalidade nesse paradoxo.

Não pretendemos lê-la, contudo, sob a perspectiva tradicional dos direitos humanos, como formulações normativas fortes, que devem “simplesmente” ser cumpridas. Mas para entender esse direito como uma disputa. Uma disputa referenciada à ambiguidade e limites da formulação de um direito fundamental em um mundo que define o trabalho em suas inteligibilidades sociais e jurídicas a partir de arranjos marcados pelo gênero e pela sexualidade. E que entenda que a realização deste direito está distante de ser um silogismo, um processo de aplicação normativa comum. Ela envolve, necessariamente, a abertura dos sentidos socio-político-econômicos desse direito, num campo de forças que dessacraliza o jurídico para tomá-lo como a construção que ele é.

Pensamos o Direito como esse *locus* ambíguo que, ao mesmo tempo que se estrutura a partir do reconhecimento abstrato de sujeitos igualmente dignos, reproduz sistematicamente as desigualdades materiais, as hierarquias sociais da atribuição de indignidades e as demarcações espaciais e corporais da subalternidade. Pergunte a qualquer bom jurista humanista sobre a dignidade de mulheres e pessoas LGBT+ e a resposta será uma eloquente explicação do fato de o Direito não fazer qualquer distinção de gênero e/ou sexualidade na atribuição de proteções e prerrogativas; do fato do reconhecimento de alguém

³ Muito do que se considera conceitualmente aqui a respeito desse direito vem de DELGADO, 2006.

como sujeito de direito (incluindo-se aí evidentemente o sujeito de Direito do Trabalho) não depender de qualquer condição ou circunstância material como o gênero e a sexualidade; do dever dos aparatos jurídicos de reconhecer e promover universalmente a dignidade, a igualdade e a liberdade de cada indivíduo. Nada obstante, uma rápida análise das histórias de mulheres e pessoas LGBTQ+, bem como do tratamento que a legislação, a institucionalidade em geral e a atividade jurisprudencial reservam a esse grupo, dá provas do contrário: mulheres e pessoas LGBTQ+ ocupam posições menos dignas de trabalho ou estão mais sujeitas a um tratamento desigual ou indigno em razão do gênero e/ou sexualidade. Quando menos, estarão submetidas a abusos, pressões e medos que marcam desigualmente suas experiências enquanto trabalhadoras e trabalhadores, que as colocam em uma posição de vulnerabilidade induzida pela cumplicidade ou silêncio dos aparatos jurídicos, ou pela própria atividade desses aparatos.

Do ponto de vista teórico, o ensaio se ambienta num encontro entre os estudos de gênero e sexualidade e das relações e regulação do trabalho. Após um período de relativo alheamento entre esses campos, em que os interesses cruzados eram circunscritos a temas específicos, esse ponto de cruzamento tem se tornado um lugar denso para a compreensão e crítica da dinâmica estrutural das relações sociais. A profusão dos estudos em gênero, sexualidade e relações de trabalho nas últimas décadas talvez seja, em si, a prova da primeira dimensão do paradoxo de que falávamos, de uma negação sistemática da dignidade no trabalho para mulheres e pessoas LGBTQ+. Desenha-se, então, um conjunto teórico que interpela⁴ o Direito do Trabalho e os direitos sociais a partir dessas perspectivas, desses pontos de vista (HARDING, 2004). Essas realidades teóricas terminam por demonstrar que os grandes conceitos protetivos modernos do Direito não serão, para pessoas em posição de subalternidade, nada além de trincheiras. Que podem se transformar em valiosas trincheiras, se referenciadas permanentemente às nuances dessas realidades concretas.

Aqui, com inspiração nas críticas feministas ao sujeito moderno de direitos⁵, avança-se na compreensão do convívio ambíguo entre declarações, normas formuladoras gerais e abstratas, princípios jurídicos e sistemas sociais que as negam nas vivências de maneira generalizada e, por que não, proposital. Pretendemos somar esforços para a superação de uma suposta dicotomia teoria/prática e perceber como essas realidades são mutuamente instituídas. Como

⁴ A palavra interpelar, aqui, é tomada de empréstimo de um desses estudos centrais para tal mo-

⁵ Cf., por exemplo, PATEMAN, 1993. Maíra Cristina Fernandes (2018) em sua dissertação de mestrado desafia esse sujeito moderno a partir do tensionamento e ambiguidades da sujeição de mulheres e seu empoderamento como sujeitos de direitos.

os regimes de normalidade jurídica funcionam na instituição concomitante da exclusão deles. E como a formulação jurídica genérica de uma dignidade abstrata no trabalho é, também, um projeto forjado nos marcos da colonialidade, do racismo, do sexismo e da LGBTfobia, que formatam o que se pode pensar como trabalho digno a partir de certos lugares.

Ao mesmo tempo, a partir da própria ideia de um *direito fundamental ao trabalho digno como disputa*, será possível repensar a potência teórica dos humanismos ou universalidades quando recolocadas diante das realidades que negam ou ignoram, de maneira radicalmente aberta e consciente. Tal repensar poderá se orientar, então, por algo parecido com o giro que Judith Butler faz ao redor da *violência da universalidade abstrata*. Butler (2015), filósofa feminista de enorme influência no debate contemporâneo, em seu *Relatar a si mesmo*, recupera o conceito de violência da universalidade abstrata de Theodor Adorno. Para Adorno, diante de uma pretensão de universalidade que ignora os indivíduos em suas vidas concretas, “o universal aparece como algo violento e extrínseco, sem nenhuma realidade substancial para os seres humanos” (ADORNO *apud* BUTLER, 2015).

Sobre tal constatação, Butler (2015) arremata, ainda com Adorno:

Essa violência consiste em sua indiferença para com as condições sociais sob as quais uma apropriação vital poderia se tornar possível. Se uma apropriação vital é impossível, parece então seguir-se que o preceito só pode ser experimentado como uma coisa mortal, um sofrimento exposto de um exterior indiferente.

Mas é a própria Butler quem vai, ao lado dessa denúncia da experiência do universal como algo mortal, esconjurar um niilismo supostamente impeditivo de uma filosofia moral contemporânea. Sua perspectiva, fortemente conectada à concretude dos estudos de gênero e sexualidade, se torna extremamente interessante para a reflexão das esferas de proteção por meio dos direitos. Isso porque, para a filósofa, “o problema não é com a universalidade como tal, mas com uma operação da universalidade que (...) não reformula a si mesma em resposta às condições sociais e culturais que inclui em seu escopo de aplicação” (BUTLER, 2015, p. 17).

É aqui que, ao nosso ver, desenham-se os sentidos globais da mudança de perspectivas na reflexão da dignidade *a partir da experiência das indignas*. Um gesto que vai na direção da complexidade, acompanhado por propostas como a de Rita Laura Segato (2006) na superação dos dualismos na reflexão sobre os direitos humanos, entre universalismos e relativismos que imobilizam a própria

dinâmica das culturas. O direito fundamental ao trabalho digno para uma travesti em Belo Horizonte, uma trabalhadora doméstica diarista em Recife, ou um atendente gay de uma terceirizada de teleatendimento em Salvador não é simplesmente algo que não se realizou plenamente. Algo que careça de aplicação eficaz. É muito mais do que isso. O direito é sem dúvida algo que pode representar a experiência do inacessível como algo mortificador e marginalizante. Uma presença que demarca a diferença, que amplifica vulnerabilidades e que reproduz hierarquias e dinâmicas de subalternização. Mas, ao ser percebido como disputa, como algo que não está dado por uma simples formulação jurídica, o direito fundamental ao trabalho digno pode ser reapropriado em seus sentidos políticos e servir a um propósito ético específico.

Revigora-se, então, a finalidade ética de que fala Gabriela Neves Delgado (2006) ao formular o conceito-chave a ser rediscutido neste ensaio. O trabalho deve ser um vetor de afirmação da condição humana, com papel fundamental na construção da identidade do indivíduo trabalhador, dirá Gabriela. "O homem deve ter assegurado, por meio do trabalho digno, sua consciência de liberdade, para que possa construir-se e realizar-se em sua identidade como sujeito-trabalhador" (DELGADO, 2006, p. 23). E acrescentamos: também as mulheres e todas aquelas e aqueles que não se ajustam ao modelo cisheteronormativo devem ter assegurado, por meio do trabalho digno, sua consciência de liberdade, para que possam construir-se e realizar-se em suas múltiplas identidades como sujeitas-trabalhadoras. A explicitação aqui, embora possa parecer supérflua, faz-se absolutamente necessária, uma vez que, historicamente, o humano tem sido sistematicamente associado (ou confundido) com o masculino, o heterossexual, o proprietário ou aqueles com capacidades econômicas suficientes para se colocar no mundo e ser reconhecido como sujeito de direitos e dignidades.

Este ensaio teórico pretende, então, partir desse quadro complexo, responder às seguintes perguntas, à luz das perspectivas dessas sujeitas-trabalhadoras disputando os sentidos de um direito fundamental ao trabalho digno: que papel o Direito tem na instituição dos regimes de indignidade no mundo do trabalho de mulheres e pessoas LGBTQ+? Como o Direito do Trabalho tem sido interpelado a partir desses lugares subalternos do gênero e sexualidade? E, por fim, há alguma utilidade na formulação universal de um direito fundamental de mulheres e pessoas LGBTQ+ ao trabalho digno?

2 Os regimes de indignidade no trabalho de mulheres e pessoas LGBT+ e o papel (co)instituidor do Direito

A fórmula semântica de um direito fundamental ao trabalho digno talvez convidasse a uma reflexão a partir de uma dignidade almejada, vislumbrada ou ao menos prometida. Mas para mulheres e pessoas LGBT+, de muitas formas, essa é uma promessa da qual se desconfia fortemente. Então se propõe, aqui, uma inversão. Pensar esse direito fundamental a partir dos regimes sistemáticos de indignidade implantados no acoplamento do trabalho com as opressões de gênero e sexualidade. E pensar, especialmente, que papel o próprio Direito do Trabalho, em suas presenças e ausências, tem e pode ter na implantação desses regimes de indignidade, ao estabelecer categorias normativas, práticas, modos de visualização e disciplina das relações de trabalho que, em si, podem reforçar os padrões de poder sexistas e LGBTfóbicos.

Não podemos perder de vista, antes de mais nada, que o direito contemporâneo das sociedades industrializadas está constituído sobre um *ethos* liberal que afirma a autonomia do humano enquanto princípio sagrado da vida social. A afirmação da dignidade universal do sujeito de direito decorre da ideia de uma liberdade individual e política puramente abstrata. O problema dessa ficção consiste no fato de ela desconsiderar as circunstâncias de dependência a partir da qual os sujeitos estão concretamente constituídos. Ela desconsidera as vulnerabilidades materiais que limitam ou impedem o exercício de liberdades ou direitos. Ao fechar os olhos para as indignidades que atravessam as experiências de indivíduos concretos, o direito acaba funcionando como instrumento indutor ou intensificador de vulnerabilidades e dependências. Mas para além da aversão ao real, da omissão em relação a vidas concretas, o direito dispõe de uma série de instrumentos produtores de desigualdade e indignidade para determinados sujeitos.

O pano de fundo dessa inversão aqui proposta, em certa medida, não deixa de ser uma velha conhecida dupla realidade da disciplina trabalhista, uma ambiguidade que acompanha o Direito do Trabalho desde sua origem. Repetidamente tratada na literatura, de muitas formas⁶, essa duplicidade se traduz numa melhora concreta nas condições de vida e trabalho, que deriva da luta operária e se materializa por meio de uma estrutura que dá forma jurídica à operação fundamental da exploração capitalista. Ocorre que, com os acúmulos críticos do campo jurídico-trabalhista, tal fórmula, a despeito de

⁶ Os exemplos são muitos, sendo alguns dos mais densos: LYRA FILHO, 1982; RAMOS FILHO, 2012; SUPIOT, 2011; MELHADO, 2003.

esquemáticamente válida como primeira aproximação, parece insuficiente para aprofundamentos.

Para este ensaio isso se passa especialmente por não entendermos razoável resumir assim rapidamente as muitas e intrincadas formas pelas quais a alienação do trabalho se concretiza e se especifica no mundo capitalista. Diante de uma potencial indignidade generalizada pelo trabalho estranhado, a precariedade é distribuída de maneira bastante desigual (BUTLER, 2018, p. 41, 231), em clivagens localizadas, distribuídas pela via de muitos marcadores sociais da diferença.

Interessa-nos, então, pensar em que perspectiva a articulação entre gênero, sexualidade, trabalho e regulação se produz na instituição desses regimes de precariedade. Nosso movimento, aqui, será o de apresentar um grande mapeamento de formas, traçar primeiras e grossas linhas para tentar demonstrar o papel que o Direito (em geral e, especialmente, o do trabalho) tem na instituição da indignidade do trabalho de mulheres e pessoas LGBTQ+. Faremos um sobrevoo sobre quatro eixos, muitas vezes sobrepostos, nos quais as normas trabalhistas e os mecanismos sexistas e LGBTQfóbicos de opressão se alinham, de maneira mais ou menos visível.

O primeiro eixo resumiremos provisoriamente na expressão *divisão sexual do trabalho*, já há muito decantada na literatura feminista, a despeito de irmos aqui um pouco além das formulações originais desse feixe conceitual. O segundo, fortemente ligado ao primeiro, mas lhe conferindo ainda mais especificidade teórica, centraliza as muitas formas da marginalidade jurídica do *cuidado como trabalho*. O terceiro pensa em *corpos dissidentes no trabalho*, a partir de identidades de gênero e sexualidades consideradas abjetas. E, por fim, um quarto eixo congrega as muitas *práticas discriminatórias* encampadas de diversas formas pelo próprio Direito.

A *divisão sexual do trabalho* é sempre uma boa porta de acesso ao caráter estruturante do sexismo no mundo laboral. Trata-se de um conceito que traduz a separação de atividades entre homens e mulheres, evocando as relações de poder que sustentam uma hierarquização de valores entre as tarefas atribuídas ao que se entende socialmente por uma esfera feminina e outra masculina. O conceito se reporta a uma segregação das formas de trabalho, atividades, dispêndio de energias, profissões, cuidado de si e dos outros e funções da vida pública e privada com base no gênero. Relaciona-se, ainda, com as disparidades experimentadas entre homens e mulheres no acesso, progressão, permanência e retribuição salarial nas relações de trabalho.

A ideia de divisão social do trabalho é uma construção central no pensamento social moderno. E a dimensão do gênero aparece, igualmente, de forma precoce. É, contudo, na literatura feminista e crítica do século XX que o conceito se transforma definitivamente numa divisão sexual. Denuncia-se a partir dali um caráter igualmente opressor dessa divisão, ao atribuir para as mulheres tarefas que no sistema social e econômico são percebidas como de menor valor. Somam-se, ainda, formas de trabalho fortemente associadas às atividades domésticas e de cuidado. Tarefas representadas socialmente como simples, afetas às emoções, não produtivas e não transformadoras da vida pública, econômica e política. Daí percebe-se que a divisão sexual do trabalho é um conceito que denuncia as formas sexistas de perceber, interpretar, valorar e manter a produção e reprodução da vida social.

A divisão sexual do trabalho tem um forte elemento jurídico (DUARTE, 2018). No espaço do Direito, os princípios de separação e hierarquia, de que fala Daniele Kergoat (2000), ganham ainda mais corpo. Em tarefas tipicamente desempenhadas por mulheres na divisão sexual do trabalho, o Direito pode oferecer um suporte normativo que nega a existência, segrega normativamente, priva de proteções gerais ou iguala apenas formalmente o tratamento. No caso do trabalho doméstico e reprodutivo, que se verá mais adiante, essa demarcação jurídica de um regime de separação se faz bastante evidente. A dimensão hierárquica da divisão sexual do trabalho, como se verá também mais adiante, encontra igualmente em práticas discriminatórias que o Direito institui, suporta ou tolera um elemento essencial.

Os estudos de gêneros e sexualidades não hegemônicas, alinhados a aportes como os da teoria *queer*, por exemplo, vão ainda mais adiante, para demonstrar outros elementos para além do binarismo do gênero na articulação das formas de separação e hierarquia no trabalho. É o caso da *divisão transexual do trabalho* (OLIVEIRA, 2019), proposta por João Felipe Zini, que demonstra como a regulação trabalhista é ciscentrada, reservando lugares particularmente bem delimitados às travestis e pessoas trans nas relações de trabalho. Isso porque tais pessoas ou estão em atividades não reconhecidas juridicamente como formas lícitas e juridicamente válidas de trabalho. Ou, ainda, quando excepcionalmente acessam o universo do emprego regulado, sofrem nele uma potencialização da exploração pela sua condição de subalternidade social.

Antes, contudo, de avançarmos sobre essas formas concretas da discriminação fora e dentro do emprego regulado para travestis e pessoas trans, algumas considerações ainda sobre um tema fortemente afeto à divisão sexual do trabalho. No tratamento das funções associadas ao *cuidado como trabalho* e

à reprodução da vida social, nosso segundo eixo no mapeamento, a exclusão e hierarquização assumem o plano da normatividade jurídica de maneira bastante peculiar. Ali, tanto nos textos legais quanto nas práticas, os fundamentos sexistas (mas também racistas e classistas) do Direito sustentam padrões de desprezo, desvalorização e distorção do que significa o dispêndio de energias físicas, psíquicas e de tempo vital para o cuidado.

O conceito de cuidado, ou *care*, é complexo. E serve, ele mesmo, como chave para acessar as dificuldades e tensões para sua disciplina jurídica, e para a percepção de como a disciplina jurídico trabalhista em sua atual estágio contribui para a desvalorização dessas atividades. Em sua formulação mais ampla, com Joan Tronto e Berenice Fisher, o cuidado é:

uma atividade da própria espécie que inclui tudo o que podemos fazer para manter, continuar e reparar nosso 'mundo' para que possamos viver nele da melhor maneira possível. Esse mundo inclui nossos corpos, nós mesmos e nosso meio ambiente, e tudo em que procuramos intervir de forma complexa e auto-sustentável (TRONTO, 2007).

Parte-se, então, de um conjunto de atividades que se revela vital para a produção da vida, da materialidade das relações, do entorno e do mundo. A despeito disso, são atividades normalmente percebidas socialmente de forma subalterna ou mitificada. Na visão de Helena Hirata, Nadya Guimarães e Kurumi Sugita (2011, p. 154 ss.), já com especial ênfase nessas atividades propriamente como trabalho, o cuidado traz consigo uma natureza multidimensional e transversal, em formas profissionalizadas ou não, fortemente associadas ao gênero e a obrigações naturalizadas como femininas. Engloba, essencialmente, campos como o das tarefas domésticas, dos cuidados da família, das crianças, de pessoas idosas e de pessoas dependentes. A despeito da polissemia conceitual e de distintas percepções e valorações sociais que emergem em contextos culturais distintos, a marca do gênero é indelével.

Diante da prevalência feminina e dos fundamentos culturais, religiosos e socialmente normativos mais profundos de um dever de cuidado, a própria natureza dele resta controvertida. Os gestos, comportamentos, atividades, expressões corpóreas, intelectuais, afetivas, enfim, tudo o que se envolve no cuidado familiar e dos outros nem sempre repercute socialmente como formas efetivamente reconhecidas de trabalho humano. Mais uma vez, um conceito supostamente livre de gênero mostra faces menos evidentes. O distanciamento da criação de produtos, de valores de troca, de bens cambiáveis na arena pública, de autoralidade, da expressão daquilo que caracterizará o trabalho humano (ao

menos como ideia) na modernidade ocidental faz com que o cuidado, muitas vezes, seja assimilado como algo que não trabalho. A dissociação do cuidado das demais formas do trabalhar, agir e criar humanos responde a uma matriz fundada em papéis de gênero que subalterniza atividades tipicamente femininas. E isso se fará perceber fortemente no Direito.

De um lado, o trabalho doméstico, como atividade realizada para outrem, em ambiente familiar, em geral sem finalidades lucrativas e mediante remuneração, dizíamos, tem padrões de proteção tradicionalmente reduzidos, quando não inexistentes. De outro, o trabalho familiar não remunerado, que também se desenvolve em ambiente doméstico, sem, contudo, uma externalização da relação de cuidado. É, essencialmente, cuidado da própria família, o que, nas clássicas leituras do Direito, daria à atividade uma intenção graciosa, excluindo a possibilidade, por exemplo, de restar configurada uma relação de trabalho, sendo a proteção social, quando existente, limitada a certas prestações previdenciárias. As proximidades entre essas duas realidades se revelam pelo fato de ambas, por caminhos distintos, incorporarem as bases dos lugares socialmente normativos do dever feminino de cuidado e da divisão sexual do trabalho.

Essas duas formas de atividades domésticas de cuidado estão associadas àquilo que a literatura feminista chama trabalho reprodutivo, em funções como o cuidado da família, da prole e do lar. Profissionalmente, como faxineiras, zeladoras, cozinheiras, babás, cuidadoras de idosos. Na família, como esposas, donas de casa, mães. Por mais que tenham avançado no trabalho, direito, educação e sexualidade, as mulheres seguem, nas atividades de cuidado, num existir para os outros, sustentado em apropriações políticas de elementos da composição biológica.

Descerrada a aura mística que, ao associar amor, cuidado, poder e interesse, reproduz politicamente expectativas e padrões de comportamento e recobre uma ontologia opressiva do feminino, o que se verifica, em verdade, é que o cuidado no lar, em suas variadas configurações, é um espaço de vulnerabilidade social extrema. As suas repercussões jurídicas constituem um dos mais evidentes espaços de reprodução dessa vulnerabilidade. Ao contrário do que se passa com a chamada relação padrão de emprego, em que a juridicidade se propõe à redução das diferenças de posição e poder em busca de uma igualdade material, nas relações domésticas em torno do trabalho, o discurso foi historicamente de silenciamento, sublimação, descaracterização e invisibilidade, contribuindo para a fixação das posições. E para uma oferta ampla de cuidados para quem se beneficia deles nos arranjos de poder.

A proteção inferiorizada ou simples negação categorial de algo como trabalho revela relações de fundo que a técnica jurídico-trabalhista tenta escamotear. Ao classificar certos modos de trabalho como não inteligíveis, impossíveis, ilícitos, ilegais, o Direito classifica pessoas. Travestis e pessoas trans conhecem bem essa realidade de classificação, negação, ininteligibilidade de seus corpos e existências nas relações sociais e institucionais. Abre-se, aqui, um terceiro eixo de possibilidades para a visualização do papel do Direito na implantação de regimes de indignidade no trabalho. A partir de *corpos dissidentes no trabalho* se pode revelar como a disciplina jurídico-trabalhista se põe, direta ou indiretamente, à disposição de uma matriz de poder heterossexual, cisgênera e masculina.

Os efeitos da normativa trabalhista sobre corpos que não se conformam às regras se percebem, é certo, em muitas escalas. Mas o exemplo da prostituição é, talvez, aquele que escancara mais essas relações quando se trata de pessoas não cisgêneras. Deixando de lado, por um momento, a complexa discussão da sujeição do corpo feminino e os sentidos da prostituição em arranjos sociais sexistas, este ensaio parte de um dado de concretude para travestis e mulheres trans. A prostituição é uma atividade muito recorrente nas trajetórias de vida e trabalho dessas pessoas. Os dados estatísticos, aqui, são desencontrados, pelo fato mesmo de a prostituição estar envolta em estigma e segregação. Algumas organizações, como a Associação Nacional de Travestis e Transexuais falam de números na casa dos 90%⁷. A despeito de qualquer dificuldade na precisão das medidas, é assente na literatura (SILVA, 2007) e nos relatos de vida, que muitas travestis e trans se prostituem.

Aí é que o Direito (e o Direito do Trabalho) deslocaliza suas agendas, finge não ver os efeitos de suas repostas ou de suas omissões e contribui diretamente para ampliação da vulnerabilidade e da marginalização dessas pessoas, colocando-se em uma posição de cumplicidade em relação à violência social sistemática a qual elas estão submetidas. Perguntam os juristas, de maneira abstrata: a prestação de serviços sexuais pode ser objeto de um contrato de trabalho? Por detrás das linhas morais, especulações jurídicas e da infinita polêmica associadas a esta pergunta reproduz-se uma realidade de invisibilidade e vulnerabilidade social, pobreza e precariedade de muitas daquelas que efetivamente vivem do sexo. Travestis e transexuais nas ruas e em casas de prostituição compõem uma parcela conhecida do tecido social, a despeito das recorrentes tentativas de se ocultar tal realidade, retroalimentando sua clandestinidade e o anonimato. Nesse quadro,

⁷ Cf.: <https://antrabrazil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>

as ordens jurídicas tendem a relutar na extensão a estas relações das proteções que garante para outras formas daquilo que consideram trabalho. O tabu e a resistência, aqui, contribuem para a manutenção de um mundo de reprodução de risco, de vidas ameaçadas e exploradas, excluídas das mais elementares garantias plasmadas no edifício jurídico da proteção social, nomeadamente no que diz respeito à dimensão trabalhista. A (i)moralidade da atividade sexual será sempre invocada para se recusar reconhecimento, proteção jurídica e dignidade humana a prostitutas. Aqui a universalidade humanista dos direitos humanos encontra uma escusa para não ser universal e os aparatos jurídicos institucionalizam por via da recusa ou da omissão a indignidade atribuída a certas vidas.

A escolha pela não proteção das trabalhadoras do sexo passa, no plano das formas jurídicas, pela visão de que a prestação de serviços sexuais configuraria trabalho irregular ou mesmo ilícito, razão da potencial nulidade do contrato de trabalho e de da vedação ao reconhecimento de efeitos. Argumenta-se, ainda, pela degradação promovida pela venda consentida de sexo e pelo prejuízo ao sentido ético do trabalho. Mas, na verdade, no fundo, se está negando concretamente a existência dessas pessoas.

Partindo da consideração da prostituição como uma realidade social, a não concessão de garantias sociais básicas não pode, por sua irrenunciabilidade característica, ser via de reprovação ou purgação moral de um fenômeno que, em si, não constitui crime. Isso porque a privação de efeitos patrimoniais, trabalhistas e previdenciários termina por agravar uma situação de exclusão social, empobrecimento e risco, seja pela via da vitimização da profissional do sexo ou pela repressão criminal do fenômeno como um todo. Em verdade, se resta alguma degradação e desconstrução ética nessa forma de trabalho, elas se alimentam, também, da própria ausência de proteção jurídica. O efeito concreto dessa ausência é a desumanização dessas pessoas, o não reconhecimento delas enquanto sujeitas dignas e, conseqüentemente, a ampliação de suas vulnerabilidades.

Em verdade, nenhuma reflexão jurídico-trabalhista ciente dos sentidos da principiologia de um ramo como este seria capaz de negar os sentidos da proteção trabalhista a nenhuma pessoa que fosse vítima de um esquema de exploração. Ou seja, mesmo nas leituras que condenam a prostituição, o resultado deveria ser a proteção trabalhista da vítima. Mas, nesse caso, os corpos tipicamente associados a essas atividades, de mulheres, de travestis e transexuais, são socialmente posicionados de uma tal forma que o cinismo da resposta institucional que nega direitos fundamentais pode se apresentar como possível.

Aliás, a normatividade trabalhista por vezes deixa escapar esse seu compromisso subjacente com a fixidez na posição dos corpos e nos binarismos

associados ao gênero e à sexualidade. Um exemplo quase caricatural – exagerado e real – dá a medida do comprometimento das normas e instituições com aquilo que se considera “normalidade” em matéria de gênero e sexualidade. Um ato normativo de agosto de 2018, emitido pelo presidente do Tribunal Superior do Trabalho⁸, Ministro João Batista Brito Pereira, entendeu por bem disciplinar o uso de vestimentas para acesso e permanência no Tribunal. Já no primeiro artigo do ato, estabeleceu-se que “o acesso e a permanência nas dependências do Tribunal Superior do Trabalho serão autorizados somente às pessoas que se apresentarem com decoro e asseio, devendo ser utilizada vestimenta que observe o devido respeito ao Poder Judiciário”. Grife-se: *decoro e asseio*.

A partir daí, o ato normativo de 2018 (repita-se, 2018) desfila compreensões de forte carga moral e normativa no que se espera da performance de homens e mulheres numa corte judicial. Primeiro, um *index* de peças proibidas. Para mulheres, atenção especial na proibição específica e detalhada de “peças sumárias, tais como shorts e suas variações, bermuda, miniblusa, blusas decotadas, minissaia, trajes de banho, trajes de ginástica, roupas transparentes, calças colantes e calças jeans rasgadas”.

Além de proibir, o ato da presidência do TST prescreve. Para o exercício da advocacia, homens devem usar “terno (calça social e paletó ou blazer), camisa social, gravata e sapato social”. Mulheres, por sua vez, “vestido, calça ou saia social e blusa, além de calçado social”. Visitantes em geral seguem a mesma regra, dispensados os homens do terno completo. Podemos ainda ler, textualmente, duas passagens marcantes no ato normativo: “para as pessoas do sexo masculino, terno” e “para as pessoas do sexo feminino, vestido”. Ainda que a norma regulamentar alargue um pouco as possibilidades de vestimentas, ela reitera de maneira expressa um binarismo arquetípico feminino/masculino. Homens de terno, mulheres de vestido. E, claro, mulheres vestindo-se com decoro.

Ainda que o (péssimo) exemplo do Tribunal Superior do Trabalho⁹ pareça quase uma anedota, ele é apenas um transbordamento. Na base, aquilo que se admite no Direito do Trabalho como normalização dos ambientes laborais, como normas internas lícitas, como determinações legítimas do poder patronal, são expressões amplas das tecnologias (DE LAURETIS, 1994) de gênero e sexualidade. As normas trabalhistas também inscrevem nos corpos que trabalham algumas

⁸ Ato n. 353/TST.GP, de 2 de agosto de 2018. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/142229>.

⁹ O ato normativo foi revogado alguns dias depois de sua publicação, pelo Ato n. 356/TST.GP, de 6 de agosto de 2018, da mesma presidência do TST. Note-se que houve significativa repercussão negativa em face do conteúdo do ato revogado, diante de seu caráter conservador, para dizer o mínimo. Tal repercussão, pensamos, deve estar ligada à própria revogação do seu conteúdo.

de suas marcas posicionais mais características. A normalidade encontra no ambiente inexorável, distinto, quase sacralizado do trabalho um apoio enorme para se afirmar como tal. Se ser dissidente em matéria de gênero e sexualidade é desafiador, mais ainda é sê-lo no ambiente de trabalho.

Na ordem jurídica brasileira, por exemplo, a falta total de proteção contra a dispensa imotivada certamente reforça as potestades absolutas do empregador de fazer de empregadas e empregados indivíduos considerados “normais”. Lésbicas, gays, bissexuais, pessoas trans, travestis, não-binárias, intersexuais, enfim, todas e todos esses grupos certamente passam na experiência do trabalho por algum grau de uma conformação extorquida pela ameaça onipresente da dispensa, que implica numa negociação permanente e injusta de suas expressões de gênero e sexualidade. Um empregador que pode dispensar sem motivar, para existências dissidentes, está permanentemente pré-motivado. E joga com isso para normalizar condutas, garantir o império do binarismo e das sexualidades tidas como padrão. Trocando em miúdos, num mundo marcado pela violência de gênero e sexualidade, a ausência de controle estrito do ato da dispensa é, em si, uma estratégia jurídica sexista e LGBTfóbica.

E tal processo de controle não se dá só pelas normas e suas aberturas. Mas pelas muitas *práticas discriminatórias* existentes nos mundos da regulação do trabalho, nosso último eixo de mapeamento. Dentro da regulação, contra ela, sob seus olhares e tolerância, o Direito do Trabalho pode contribuir de muitas formas para instituir vidas indignas nas relações laborais para mulheres e pessoas LGBT. Pode também, é certo, contribuir para o contrário, como se verá no desenvolvimento das interpelações e propostas mais adiante. Mas, para (re) conhecer esses potenciais desestabilizadores de um uso do direito fundamental ao trabalho digno em meio ao conflito de gênero e sexualidade, é preciso nomear alguns desses movimentos que pareiam a disciplina trabalhista à indignidade.

No retomar dos dois primeiros eixos de análise, da divisão sexual do trabalho e do cuidado, o escândalo da disciplina discriminatória do emprego doméstico ainda, infelizmente, está entre nós. No mundo, a Organização Internacional do Trabalho¹⁰ noticia que quase 30% das trabalhadoras domésticas do mundo estão completamente excluídas do escopo do Direito do Trabalho nacional. Quase 60% dessas trabalhadoras não são cobertas pelas limitações nacionais de horas de trabalho semanais. Quase 50% não têm direito a descanso semanal e férias anuais. No Brasil, a despeito de avanços sensíveis na temática, capitaneado pela luta das trabalhadoras domésticas, a institucionalidade jurídico-

¹⁰ Cf. relatório a respeito do trabalho doméstico em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_364744.pdf

trabalhista ainda convive com a figura jurídica da *diarista doméstica*, privada de direitos fundamentais tanto pela tradição da interpretação jurisprudencial e acadêmica do elemento fático-jurídico da continuidade, quanto agora pelo próprio texto da Lei Complementar 150/2015¹¹.

Aqui, o sexismo, o racismo e a luta pela manutenção dos privilégios revelam sua força. Os senhores do Direito, da legislação à aplicação das normas, naturalizam o cinismo, retorcendo interpretações incompreensíveis para garantir que possam continuar a contratar, eles mesmos, trabalho doméstico de baixo custo e com facilidade operacional. E que possam manter uma oferta farta, um exército de mulheres negras que se desdobram em vários empregos (cinicamente não considerados “empregos” na técnica jurídica) para garantir a sobrevivência. Quando quem produz, aplica, fiscaliza o Direito é um conjunto de empregadores, o resultado escancara esses compromissos jurídicos com os privilégios e com a indignidade.

Na mesma direção, reproduzem-se estatutos mais precários em ocupações tipicamente femininas ou de pessoas LGBT+. As formas de se perceber essa especial precariedade fomentada pelo Direito são muitas. Tomemos um exemplo: o da Lei 13.325/2016. A chamada lei do salão-parceiro dispõe sobre “o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza”. Citamos textualmente o escopo da lei para chamar a atenção para o universo de sua aplicação, tipicamente

¹¹ Com a ratificação da Convenção 189 da OIT pelo Brasil, em 2017, abre-se mais um elemento crítico para se questionar a constitucionalidade e, especialmente, a convencionalidade da distinção discriminatória na disciplina das trabalhadoras diaristas domésticas. A Convenção n. 189, é fato, prevê algumas válvulas de modulação para as práticas peculiares do emprego doméstico. Uma das mais importantes é a exclusão de seu escopo dos trabalhadores esporádicos ou ocasionais, “sem que este trabalho seja uma ocupação profissional” (art. 1(c)). Se o espírito da norma parece claro na dimensão da não incidência apenas para aquelas situações em que o trabalho seja, de fato, absolutamente casual ou contingente, realidades jurídicas locais podem deixar um tanto mais turva a interpretação do dispositivo. Talvez se pudesse, à primeira vista, pensar ser este o caso do elemento especial da continuidade na relação de emprego no Brasil, com a compreensão da Lei Complementar 150 de que só restaria configurado vínculo empregatício doméstico o trabalho executado por mais de três dias na semana. De todo modo, esta é uma exclusão jurídica nacional incompatível com a Convenção n. 189, vez que a tendência para a permanência e a profissionalização da atividade da chamada diarista não a enquadrariam na exceção do art. 1(c) do texto convencional. A própria OIT esclarece essa compreensão em diversas ocasiões, reiterando que a expressão “sem que este trabalho seja uma ocupação profissional” como qualificação para a exclusão do trabalho doméstico ocasional ou esporádico consta “para assegurar que trabalhadores diaristas e trabalhadores precários semelhantes permaneçam incluídos na definição de trabalhador doméstico”. Ou seja, as proteções previstas na Convenção n. 189 são plenamente aplicáveis aos trabalhadores diaristas domésticos que se sustentam por meio desta ocupação. Trabalhadores diaristas domésticos não são, assim, trabalhadores ocasionais ou esporádicos, sendo plenamente disciplinados pela Convenção 189 e merecendo a proteção integral das normas típicas do emprego doméstico brasileiro. Cf. No original: “to ensure that day labourers and similar precarious workers remain included in the definition of domestic worker”. Tradução dos autores. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. 2011, p. 5.

feminino. Seja na compreensão arquetípica da beleza como parte do imaginário social de formas normativas do feminino, seja na percepção de que esse mercado da beleza, como mercado de trabalho, é fortemente gendrado³, a disciplina jurídica desse campo será uma disciplina sobre as mulheres e, ainda, sobre as pessoas LGBT empregadas largamente no setor. E o que essa lei estabeleceu, em 2016, foi justamente um regime de separação, de precariedade especial, que estabelece que “o profissional-parceiro não terá relação de emprego ou de sociedade com o salão-parceiro”. Ou seja, exclui as proteções típicas do emprego para o exército de mulheres e pessoas LGBT+ que alimenta o setor.

As formas discriminatórias, é claro, não param aí. A discriminação salarial de mulheres é generalizada e particularmente persistente (OLIVEIRA, 2019). O sexismo e LGBTfobia (SANTOS, 2016) nos ambientes laborais são uma realidade estabelecida. O Direito do Trabalho, aqui, participa no processo de implantação de realidades laborais que facilitam tais práticas. No trabalho terceirizado, por exemplo, os mecanismos de controle de tudo isso se diluem. No tratamento ainda refratário do adoecimento mental no trabalho, igualmente.

O que se pode perceber, em resumo, é que a dignidade no trabalho não é um desdobramento automático da presença das normas trabalhistas. Há um papel instituidor, ou ao menos cúmplice, de um Direito do Trabalho que participa, com suas abstrações, do processo de normalização dos regimes de separação fundados no gênero e sexualidade. E tal constatação não fala em contrário aos sentidos da proteção trabalhista. Mas contribui ainda mais para a expansão da compreensão dos modos de ser do conflito trabalhista e do que ainda está para além da dignidade tal qual prometida.

3 A regulação trabalhista relida por mulheres e pessoas LGBT e o alvorecer das teorias feministas e queer do Direito do Trabalho

Tomamos esta cartografia aproximativa dos modos por meios dos quais o Direito do Trabalho está, direta ou indiretamente, implicado na implantação de regimes de indignidade para mulheres e pessoas LGBT+ no trabalho como um gesto crítico. Crítico no sentido de Michel Foucault (2006, p. 180):

³ A ocupação feminina nos setores da “higiene pessoal” ultrapassa a casa dos 50%. Cf. DWYER, DI SABBATO, 2006.

A crítica consiste em desentocar o pensamento e em ensaiar a mudança; mostrar que as coisas não são tão evidentes quanto se crê, fazer de forma que isso que se aceita como vigente em si não o seja mais em si. Fazer a crítica é tornar difíceis os gestos fáceis demais. Nessas condições, a crítica — e a crítica radical — é absolutamente indispensável para qualquer transformação.

Essa desnaturalização tão cara à crítica radical se coloca, por vezes, num processo de “apresentar novas perguntas” (GONZALES, 1988)¹³, como propõe Lélia Gonzalez na sua visão do feminismo como teoria e prática. Para nós, nesse ensaio, essas perguntas feitas de maneira direta ao Direito do Trabalho alimentam uma potencialidade expansiva, que alargue os limites da crítica já desenvolvida, ampliando as inteligibilidades (BUTLER, 2014) das questões consideradas tradicionalmente centrais para o ramo. É o que se tem percebido de maneira muito intensa na profusão contemporânea dos estudos de gênero, sexualidade e regulação do trabalho. Passa-se a interpelar o Direito do Trabalho, como dizíamos ao início do texto, a partir de lugares epistemológicos distintos. Podemos, por ora, localizar três frentes particularmente relevantes para uma crítica jurídico-trabalhista dessa natureza.

A primeira delas é uma crítica feminista trabalhista à estruturação e categorias básicas da regulação. Autoras como Judy Fudge (2014, p. 19) pleiteiam um redimensionamento, uma reconceituação radical da proteção trabalhista, que desconstrua supostas “naturalidades” associadas ao trabalho feminino no lar, sendo o Direito do Trabalho “estendido para incluir todos os processos de reprodução social, incluindo trabalho doméstico não remunerado prestado em casa para outros”¹⁴. Nas representações e repercussões jurídicas do trabalho, a inclusão de atividades tradicionalmente executadas por mulheres no lar representaria uma completa reconstrução dos modos de pensar a proteção social, a enfrentar, na profundidade dos enraizamentos existentes, as exclusões legitimadas pelo Direito.

É preciso pontuar que o reflexo em matéria de proteção social do trabalho de cuidado não deve de modo algum representar a legitimação jurídica de assimetrias de gênero ou conjugais, em que a subordinação jurídica (e as prerrogativas de poder que lhe constituem) seja transposta à realidade familiar, cristalizando a desigualdade¹⁵. Pelo contrário. Não há, ali, empregado

¹³ Cf. também em <https://movimentorevista.com.br/2019/03/por-um-feminismo-afro-latino-americano/>

¹⁴ No original: “extended to include all of the processes of social reproduction, including unpaid domestic work provided in the home for others”. Tradução dos autores. Cf., ainda, FREDMAN; FUDGE, 2013.

¹⁵ Essa é a clássica razão pela qual não se admite o vínculo doméstico de emprego entre cônjuges. Para Delgado “admitir-se relação de emprego em tais situações será acatar-se a existência de subordi-

e empregador em suas formulações tradicionais. O que esta matriz feminista de crítica demonstra é, justamente, a inadequação das categorias jurídico-trabalhistas tal qual as conhecemos para o trato das formas tipicamente femininas de trabalho na divisão sexual e, ainda, na esfera do cuidado. Em relação ao cuidado, aliás, a tese de Regina Vieira se coloca como um marco na literatura jurídica brasileira ao demonstrar como “as categorias fundamentais do Direito do Trabalho, supostamente neutras, na verdade possuem relevante carga sexista” (VIEIRA, 2018, p. 200). A análise de Regina, numa perspectiva epistemológica feminista, demonstra como os conceitos jurídicos de trabalho, de sujeito trabalhador universal, de tempo de trabalho e de salário são, em si, atravessados pelos arranjos de gênero que os viabilizam. E como podem ser inadequados para os universos ampliados do trabalho de cuidado.

Soma-se, ainda no contexto da crítica feminista, uma produção crescente que questiona o entrecruzamento de gênero e outros marcadores sociais da diferença, especialmente a raça. Perspectivas interseccionais passam a demonstrar a cumplicidade do Direito do Trabalho para com a discriminação de mulheres negras nas relações laborais (OLIVEIRA, 2019). Essa matriz de interpelação, por exemplo, constrange os exercícios abstratos da discussão jurídico-trabalhista em torno de temas como o elemento fático-jurídico da continuidade do emprego doméstico, que termina, ao final, por reforçar a precariedade das trajetórias de mulheres negras sobre o mundo do trabalho.

Uma segunda frente de interpelações vem ainda do gênero, com a marca do desafio à hegemonia cis. A crítica travesti e transexual à regulação do trabalho, como visto, denuncia fortemente a marginalidade jurídica da prostituição como trabalho. Relaciona-se, ainda, com a precariedade de setores nos quais travestis e mulheres trans se fazem presentes, como no caso do mercado da beleza.

Tal frente crítica coloca em questão, ainda, as expectativas da realização da dignidade por meio do trabalho regulado, do emprego típico. O processo complexo de “inclusão” pode implicar na higienização social de existências consideradas abjetas por meio dos mecanismos de poder nas relações produtivas. E mais. A experiência do poder nas relações de trabalho pode se potencializar diante dessas pessoas. É o que João Zini, em pesquisa jurídico-etnográfica feita com trabalhadoras travestis e transexuais, denomina “messianismo patronal”. Nas relações de trabalho formalizadas, o empregador que contrata uma travesti ou pessoa trans se percebe como de alguma forma superior e “tende a assumir

nação de um dos cônjuges ou companheiros perante o outro” (DELGADO, 2014, p. 386).

uma postura mais exigente em relação às empregadas travestis e transexuais, pois se sente senhor delas, na qualidade de salvador” (OLIVEIRA, 2019, p. 109).

Os estudos crescentes nas temáticas LGBTQ+ nas relações e regulação do trabalho completam o quadro, especialmente nas denúncias das realidades da discriminação (SANTOS, 2016). Além da dimensão individual nos muitos casos relatados, pesquisados, catalogados, o que se pode perceber, também é uma dimensão estrutural da LGBTQfobia, que se insere de maneira sistemática nas relações de trabalho, com a cumplicidade do Direito do Trabalho. A interpelação *queer* às normas trabalhistas, aqui, passa a operar também nesta dimensão, a reclamar da arena jurídica o reconhecimento da materialidade da discriminação como constitutiva do tecido de relações laborais variadas, em especial nos arranjos mais precários.

4 Localizar o direito fundamental ao trabalho digno, percebê-lo como disputa e transformá-lo em trincheira

Nesse breve ensaio resolvemos retomar o debate do direito fundamental ao trabalho digno pelo seu avesso. Perguntamo-nos como, na verdade, o Direito tem contribuído para a implantação sistemática da indignidade no trabalho de mulheres e pessoas LGBTQ+. A partir daí, revelou-se que há, de fato, um papel histórico da regulação trabalhista para a reprodução dos padrões sexistas e LGBTQfóbicos que ainda regem o mundo em que vivemos. Ao mesmo tempo, a partir das interpelações crescentes feministas e *queers* ao Direito do Trabalho revelou-se como esse direito fundamental ao trabalho digno é, na verdade, uma disputa. Vimos como a operatividade de um conceito passa a ser determinada pelas leituras que dele se faz, no campo, na vida, nos corpos. E como nada, nessa esfera, está dado. Um alinhamento com um humanismo abstrato e etnocêntrico, com um homem genérico, com um constitucionalismo romantizado, tudo isso sequestra todos os conteúdos dessa formulação. Aproxima-os da violência da universalidade abstrata (BUTLER, 2015, p. 15). Mas o direito fundamental ao trabalho digno, tal qual o conhecemos, de onde ele realmente vem, nunca poderá ser isso.

Propomos, então, um exercício final de radical localização dos saberes que se alinharam na produção desta ideia, deste direito. Localização, aqui, entendida no sentido de Donna Haraway (2009, p. 30), em suas “políticas e epistemologias de alocação, posicionamento e situação (...)”. São propostas a respeito da vida das pessoas; a visão desde um corpo, sempre um corpo complexo, contraditório, estruturante e estruturado, versus a visão de cima, de lugar nenhum”. Tal localização, para nosso exercício, envolverá um gesto quase arqueológico e uma proposição.

O gesto centraliza as condições de possibilidade e o espaço de aparecimento dessa ideia original de um direito fundamental ao trabalho digno. Ela está na tese de doutoramento de Gabriela Neves Delgado, que foi defendida no programa de pós-graduação em Direito mais antigo do Brasil, da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. O apelido desta Faculdade é “*Vetusta Casa de Afonso Pena*”. A três partes dessa alcunha têm algo a dizer sobre esta localização. Vetusto é, pela definição do dicionário, algo “cuja antiguidade deve ser respeitada”¹⁶. Já a ideia de casa, no contexto, parece evocar metaforicamente os sentidos mais caros de uma relação de pertencimento. E Afonso Pena, deputado federal, governador do estado de Minas Gerais, vice-presidente e presidente do Brasil, foi fundador e primeiro Diretor da Faculdade. Ou seja, a Faculdade é o espaço antigo e tradicional, constituidor, que relembra o fato de ter sido construída por um líder político e institucional, de um “grande nome”.

Os feminismos e movimentos *queer* e LGBTQ+, especialmente no curso do século XX, se colocaram em frontal oposição aos lugares que a tradição, ocultando privilégios históricos, reservou a mulheres e pessoas LGBTQ+. A aversão à vetustez, portanto, não se dá em desrespeito ao cultivo de antepassados ou à própria ideia de história(s). Mas à forma como o respeito ao antigo propaga no tempo a desmaterialização, a inexistência de certas sujeitas e sujeitos. Ou um respeito aos “pequenos nomes”.

A própria reflexão sobre o doméstico, sobre a casa, diz muito disso. Casa, para as mulheres, parece nunca ter sido o que traduz essa ideia de casa no apelido da Faculdade. A casa, sobretudo no mundo marcado pelas relações de colonialidade, é um espaço de confinamento, de separação da vida pública e política. Na síntese de Rita Laura Segato, “com a emergência da grade universal moderna, da qual emana o Estado, a política, os direitos e a ciência, tanto a esfera doméstica como a mulher que a habita transformam-se em meros restos, na margem dos assuntos (...) de relevância universal” (SEGATO, 2012, p. 108). A casa de Afonso Pena, portanto, não parece ser a casa vivida pelas mulheres. É casa numa fabulação narrativa, que conta de relações marcadas pelo apego quase afetivo a um espaço que deve ser público por sua própria natureza. Foi, historicamente, uma casa de homens, enquanto as mulheres, fora daquele espaço, viviam outros sentidos do doméstico. Ou talvez tenha sempre sido uma casa-metáfora, como a que descreve Carolina Maria de Jesus (1960, p. 33): “O Palácio é a sala de visita. A Prefeitura é a sala de jantar e a cidade é o jardim. E a favela é o quintal onde jogam os lixos”.

¹⁶ Dicionário Caldas Aulete online: <http://www.aulete.com.br/>.

O fato é que a Faculdade de Direito, historicamente, foi uma casa de homens de poder. Nesse sentido, foi de muitos Afonsos. Foi só muito depois de sua fundação, já na segunda metade do século XX, que deixou de ser (só) deles. Uma outra Afonso, aliás, é ainda testemunha viva desta história não tão distante: Elza Maria Miranda Afonso, a primeira professora mulher daquela Faculdade, recebeu no ano de 2019 o título de professora emérita¹⁷. A primeira professora mulher, é preciso sublinhar, está em 2019 recebendo suas homenagens, numa interpelação da tradição a partir de outros lugares.

E, dando corpo à localização aqui proposta, foi justamente Elza quem orientou a tese de Gabriela: *“Direito fundamental ao trabalho: uma investigação jusfilosófica do direito universal ao trabalho digno como valor na perspectiva e afirmação do Estado Democrático de Direito”*. A tese foi defendida em 13 de junho de 2005, por banca examinadora composta exclusivamente por homens, ao lado da professora orientadora. No mesmo ano de sua defesa, 2005, o Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG registrou mais 17 teses produzidas naquela “casa”. Desse total de 18, apenas 3 foram produzidas por mulheres. Pouco mais de 15% de todos os trabalhos naquele ano.

A tese de Gabriela, produzida neste tempo-espço, propunha uma radical expansão nos sentidos axiológicos do Direito do Trabalho. Após ampla e rigorosa reflexão sobre os paradigmas do Estado moderno e a seus fundamentos axiológicos, Gabriela propõe a “regulamentação jurídica de toda e qualquer atividade de trabalho que dignifique o ser humano, enquanto *homo faber*, para que ele tenha assegurado espaço para a construção de sua identidade social” (DELGADO, 2006, p. 19). Toda e qualquer atividade de trabalho.

A formulação teórica deste direito fundamental, nos termos em que foi pensado, alçou Gabriela Neves Delgado ao centro dos debates jurídico-trabalhistas nacional e internacional. E esta revisita, quase quinze anos depois da defesa da tese, confirma o poder dessa ideia. E o poder da mulher que a construiu. Confirma-se, aqui, a constatação de Gloria Anzaldúa (2000, p. 234), de que “uma mulher que escreve tem poder. E uma mulher com poder é temida”. O temor do conservadorismo social sexista e LGBTfóbico vem, nesse caso, justamente dos sentidos expansivos na proteção ao trabalho que a ideia e, a mulher que produziu a ideia, alimentam na reflexão e na prática jurídica. Alguns exemplos. Na reflexão, o movimento se confirma por posições que densificam essa ideia por Gabriela em temas-chave, de fronteira, como a prostituição (DELGADO, 2011). Ou na ação jurídico-política na defesa da materialização

¹⁷ Cf. em <https://ufmg.br/comunicacao/noticias/elza-afonso-a-pequena-grande-mestra-da-direito-e-a-nova-emerita-da-ufmg>

desse direito fundamental para grupos socialmente vulneráveis, marcados pela opressão interseccional, como o das trabalhadoras domésticas¹⁸.

A partir dessa localização pode-se, então, ir mais adiante. Propor uma radicalização das potencialidades críticas do direito fundamental ao trabalho digno a partir das suas fissuras constitutivas e da relação íntima dele com o gênero e sexualidade. Perceber como esta formulação teórica, referenciada às formas múltiplas da opressão de mulheres e pessoas LGBTQ+ nos mundos do trabalho, pode servir para combater aquilo que Riikka Prattes lê como ignorância epistêmica: “práticas epistêmicas que não reconhecem a relacionalidade e a interdependência com os outros e que, ao mesmo tempo, são estruturadas por e produzem relações desiguais de poder”¹⁹.

Isso porque, o Direito do Trabalho, ao não assimilar integralmente modos e dilemas femininos e LGBTQ+ no mundo do trabalho, das muitas formas vistas nesse ensaio, termina por ser produzido de maneira sexista e LGBTQfóbica e contribuir para que o sexismo e LGBTQfobia se perpetuem. Deixa de ver, ou deliberadamente oculta, as interconexões e os modos de ser e produzir o mundo de uma parcela fundamental do tecido social.

Nesse contexto, o direito fundamental ao trabalho digno não poderia ser pensado ou aplicado à luz de uma pressuposição abstrata de autonomia e igualdade. A desigualdade que nos constitui e que atravessa nossas existências transforma a autonomia em um privilégio realizável por poucos. De um privilégio que decorre de condições materiais econômicas indisponíveis para a maioria e que se adquire à custa da exploração da dependência (da não autonomia) alheia. De um privilégio que decorre de certos marcadores sociais e que se constitui pela subalternização daqueles cujo gênero, a sexualidade ou a raça são indignos de um igual reconhecimento e proteção sociais. A dignidade humana precisa, então, ser reescrita à luz da dependência e vulnerabilidade que nos constitui enquanto homens e mulheres reais, rompendo-se com esse ciclo de um ignorar epistêmico dessas vivências. Vendo-as, ouvindo-as.

Para Judith Butler (2018, p. 45), na medida em que existem normas que condicionam quem vai ser reconhecível e ‘legível’ como humano ou digno e quem não vai, é importante examinar “como os ‘ilegíveis’ podem se constituir como um grupo, desenvolvendo formas de se tornar legíveis uns para os outros”,

¹⁸ Cf. atuação do NUPAJ – Núcleo de Pesquisa e Assistência Judicial Trabalhista da Faculdade de Direito da UnB. <https://dpu.jusbrasil.com.br/noticias/455850899/nucleo-da-dpu-e-unb-no-forum-trabalhista-tem-primeiro-dia-de-atendimento>

¹⁹ No original: “epistemic practices that fail to recognise relationality and interdependence with others and that are both structured by, and produce, unequal power relations” (PRATTES, 2019). Tradução dos autores.

ou como a exposição comum a normas que os tornam irreconhecíveis como humanos pode se tornar uma base para a resistência.

É na resistência contra os tradicionais mecanismos de subalternização e marginalização que um novo sentido para a dignidade pode ser produzido. É na disputa ou no referenciamento permanente às realidades dessas mulheres e pessoas LGBTQ+ trabalhadoras, que se poderá especificar o compromisso do direito fundamental ao trabalho digno com quem trabalha. Um compromisso que se abra à variedade dos modos de trabalho e que busque sempre descerrar as camadas de opacidade que impedem a própria inteligibilidade deles como trabalho. Que se alinhe ao chamado da autora da epígrafe deste texto, Lenira Maria de Carvalho (1982), que, em seu *Só a gente que vive é que sabe*, fala de um trabalho que se dá *em lugares diferentes* e de quem “atua diferente”. Mas que não deixa de ser trabalho. É também e especialmente para atender a essas pessoas que um direito fundamental ao trabalho digno, como formulação teórica, deve existir.

A partir daí se pode perceber o direito fundamental ao trabalho digno como conquista teórica dentro de uma perspectiva de gênero e sexualidade. Que seja renovado, nas duras disputas nos quadros da materialidade da opressão de gênero, sexualidade, classe, raça, como um libelo teórico denso, articulado e permanentemente referenciado. Uma trincheira antimachista, antirracista, *queer* e igualitária.

Referências Bibliográficas

ANZALDÚA, Glória. Falando em línguas: uma carta para as mulheres escritoras do terceiro mundo. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 8, n. 1, p. 229, jan. 2000.

BUTLER, Judith. *Relatar a si mesmo: crítica da violência ética*. Rio de Janeiro: Autêntica, 2015.

BUTLER, Judith. *Corpos em aliança e a peluca das ruas*. Notas para uma teoria performativa de assembleia. Trad. Fernanda Siqueira Miguens. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018.

BUTLER, Judith. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Trad. Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2005.

CARVALHO, Lenira Maria de. *Só a gente que vive é que sabe*: depoimento de uma doméstica. Rio de Janeiro: Vozes/NOVA, 1982.

- DE LAURETIS, Teresa. A tecnologia de gênero. In HOLANDA, Heloisa Buarque de (Org.). *Tendências e impasses: o feminismo como crítica cultural*. Rio de Janeiro, Rocco, 1994.
- DELGADO, Gabriela Neves. Apontamentos jurídicos sobre a prostituição. *Verdades do Direito: Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável*, Belo Horizonte, v. 4, n. 7, fev. 2011.
- DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15 ed. São Paulo: LTr, 2014.
- DUARTE, Bárbara Almeida. *A divisão sexual do trabalho como fenômeno social: uma crítica feminista ao trabalho doméstico*. Dissertação de mestrado. Direito UFMG. Belo Horizonte: UFMG, 2018.
- DWECK, Ruth Helena, DI SABBATO, Alberto. A beleza e o mercado de trabalho: uma perspectiva de gênero. *Revista Gênero* [Internet]. 2006 ; 6(2), p. 95-128.
- FERNANDES, Maíra Cristina Corrêa. *Sobreviver mulher: sujeitas às violências de gênero, sujeitas insurgentes do feminismo*. Dissertação de Mestrado. Belo Horizonte: UFMG, 2018.
- FOUCAULT, Michel. *Ditos e escritos V: ética, sexualidade, política*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2006.
- FREDMAN, Sandra, FUDGE, Judy. The legal construction of personal work relations and gender. *Jerusalem Review of Legal Studies*, Oxford, n. 7(1), p. 321-340, 2015.
- FUDGE, Judy. Feminist reflections on the scope of Labour Law: domestic work, social reproduction, and jurisdiction. *Feminist Legal Studies*, Canterbury, n. 22, p. 1-25, 2014.
- GONZALEZ, Lélia. Por um feminismo afro-latino-americano. *Revista Isis Inter nacional*, 1988, vol. IX.
- HARAWAY, Donna. Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. *Cadernos Pagu*, n. 5, p. 7-41, jan. 2009.
- HARDING, Sandra (ed.). *The feminist standpoint theory reader: intellectual and political controversies*. New York: Routledge, 2004.
- HIRATA, Helena, GUIMARÃES, Nadya Araújo, SUGITA, Kurumi. Cuidado e cuidadoras: o trabalho de care no Brasil, França e Japão. *Sociologia e Antropologia*, v. 1, n. 1, p. 151-180, 2011.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Decent work for domestic workers. Report IV(1) for the International Labour Conference, 100th Session. Geneva: ILO, 2011.

JESUS, Carolina Maria de. *Quarto de despejo: diário de uma favelada*. São Paulo: Francisco Alves, 1960.

KERGOAT, Danièle. Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: PUF, 2000.

LERUSSI, Romina. Matriz heterosexual y matriz heterojurídica: in(ter)ven-
ciones conceptuales feministas para pensar el empleo doméstico. *Sapere Aude*,
v. 5, n. 9, p. 220-239, 1^o sem. 2014.

LYRA FILHO, Roberto. *Direito de Capital e Direito do Trabalho*. Porto Alegre:
Sérgio Antonio Fabris Editor, 1982.

MELHADO, Reginaldo. *Poder e sujeição: os fundamentos da relação de poder
entre capital e trabalho e o conceito de subordinação*. São Paulo: LTr, 2003.

OLIVEIRA, João Felipe Zini Cavalcante de. *‘E travesti trabalha!’: divisão tran-
sexual do trabalho e messianismo patronal*. Dissertação de mestrado. Direito
UFMG. Belo Horizonte: UFMG, 2019.

OLIVEIRA, Rayhanna Fernandes de Souza. *O lugar do feminino negro no mercado
de trabalho sob a perspectiva decolonial: para além do salário e da remuneração*.
Dissertação de Mestrado. Belo Horizonte, UFMG, 2019.

PATEMAN, Carole. *O contrato sexual*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

PRAITTES, Riikka. ‘I don’t clean up after myself’: epistemic ignorance, re-
sponsibility and the politics of the outsourcing of domestic cleaning. *Feminist
Theory*, 2019.

RAMOS FILHO, Wilson. *Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e pers-
pectivas*. São Paulo: LTr, 2012.

SANTOS, Rodrigo Leonardo de Melo. *A discriminação de homens gays na dinâmi-
ca das relações de emprego: reflexões sob a perspectiva do direito fundamental ao
trabalho digno*. Dissertação de Mestrado em Direito. Programa de Pós-Gradua-
ção em Direito, Universidade de Brasília. Brasília: UnB, 2016.

SEGATO, Rita Laura. Antropologia e direitos humanos: alteridade e ética no
movimento de expansão dos direitos universais. *Mana* [online] 2006, vol. 12,
n. 1, p. 207-236.

SEGATO, Rita Laura. Gênero e colonialidade: em busca de chaves de leitura e
de um vocabulário estratégico decolonial. *Epistemologias feministas: ao encontro
da crítica radical*. E-cadernos CES, n. 18, São Paulo, 2012.

SILVA, Larissa Maués Pelúcio. *Nos nervos, na carne, na pele: uma etnografia sobre prostituição travesti e o modelo preventivo de AIDS*. Tese Doutorado em Ciências Humanas. Universidade Federal de São Carlos. São Carlos: UFSC, 2007.

SUPIOT, Alain. *Critique du Droit du Travail*. 2. ed. Paris: Quadrige / PUF, 2011.

TRONTO, Joan. Assistência democrática e democracias assistenciais. *Soc. estado*. [online]. 2007, vol.22, n. 2, p. 285-308.

VIEIRA, Regina Stella Corrêa. *O cuidado como trabalho: uma interpelação do Direito do Trabalho a partir da perspectiva de gênero*. Tese de Doutorado. São Paulo: USP, 2018.