

**Dicionário
jurídico do
gênero e da
sexualidade**

Organização

Marcelo Maciel Ramos

Márcia F. Ribeiro da Costa Valentin

Pedro Augusto Gravatá Nicoli

Dicionário jurídico do gênero e da sexualidade

 editora
DEVIRES

Dicionário Jurídico do Gênero e da Sexualidade

Organização

Marcelo Maciel Ramos
Márcia F. Ribeiro da Costa Valentin
Pedro Augusto Gravatá Nicoli

Editor

Gilmaro Nogueira

Diagramação

Daniel Rebouças

Capa

Luísa Santos Paulo e Marina Cupertino Xavier da Silva

Conselho Editorial

Prof. Dr. Carlos Henrique Lucas Universidade Federal do Oeste da Bahia – UFOB	Prof. Dr. Leandro Colling Universidade Federal da Bahia – UFBA
Prof. Dr. Djalma Thürler Universidade Federal da Bahia – UFBA	Profa. Dra. Luma Nogueira de Andrade Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira – UNILAB
Profa. Dra. Fran Demétrio Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB	Prof. Dr. Guilherme Silva de Almeida Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ
Prof. Dr. Helder Thiago Maia USP - Universidade de São Paulo	Prof. Dr. Marcio Caetano Universidade Federal do Rio Grande – FURG
Prof. Dr. Hilan Bensusan Universidade de Brasília - UNB	Profa. Dra. Maria de Fatima Lima Santos Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ
Profa. Dra. Jaqueline Gomes de Jesus Instituto Federal Rio de Janeiro – IFRJ	Dr. Pablo Pérez Navarro Universidade de Coimbra - CES/Portugal e Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG/Brasil
Profa. Dra. Joana Azevedo Lima Devry Brasil – Faculdade Ruy Barbosa	Prof. Dr. Sergio Luiz Baptista da Silva Faculdade de Educação Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ
Prof. Dr. João Manuel de Oliveira CIS-IUL, Instituto Universitário de Lisboa	
Profa. Dra. Jussara Carneiro Costa Universidade Estadual da Paraíba – UEPB	

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (BENITEZ Catalogação Ass. Editorial, MS, Brasil)

D542 1.ed.	Dicionário jurídico do gênero e da sexualidade / Marcelo Maciel Ramos, Márcia F. Ribeiro da Costa Valentin, Pedro Augusto Gravatá Nicoli (orgs.). – 1.ed. – Salvador, BA : Devires, 2022. 674 p. ; 16 x 23 cm. Bibliografia. ISBN : 978-65-86481-69-3 1. Ciências sociais. 2. Dicionário jurídico. 3. Gênero e sexualidade. 4. Identidade de gênero. I. Ribeiro, Márcia. II. Maciel, Marcelo. III. Gravatá, Pedro Augusto.
05-2022/46	CDD 300

Índice para catálogo sistemático:

1. Ciências sociais 300

Bibliotecária: Aline Grazielle Benitez CRB-1/3129

Qualquer parte dessa obra pode ser reproduzida, desde que
citada a fonte. Direitos para essa edição cedidos à Editora Devires.

editora
DEVIRES

Av. Ruy Barbosa, 239, sala 104, Centro – Simões Filho – BA
www.editoradevires.com.br

APRESENTAÇÃO

Ao longo das últimas décadas definitivamente formou-se um novo campo jurídico: o *Direito do Gênero e da Sexualidade*. A partir de questões práticas, construções e reflexões teóricas, pesquisa, movimentação social e ativismos, enfim, mulheres e pessoas LGBTQ+ passaram a reclamar para si um espaço diferente no mundo do direito. Um mundo que tradicionalmente lhes reservava um lugar subalterno, de violência, sem acesso à plenitude das prerrogativas e proteções. Deu-se, então, um giro fundamental para compreender o direito na contemporaneidade. Em todos os seus campos e dimensões, relidos a partir das experiências dessas pessoas, de um modo transversal. Este *Dicionário Jurídico do Gênero e da Sexualidade* é um texto que pretende oferecer uma visão sistemática desses universos, colocando-se como um material de referência e consulta sobre questões e normas jurídicas que afetam e regulam as vidas de mulheres e pessoas LGBTQ+ no Brasil. Trata-se de iniciativa inédita no mercado editorial mundial e brasileiro, que procura preencher uma lacuna na produção doutrinária acerca da relação do direito com o gênero e a sexualidade.

São 76 verbetes que esclarecem de modo ao mesmo tempo criterioso, didático e rápido os vocabulários, os problemas, as demandas e os direitos relacionados a mulheres e pessoas LGBTQ+ no Brasil. Temas que se relacionam de maneira estrutural com as principais questões na vida dessas pessoas. E justamente por isso, o Dicionário se apresenta como uma obra de grande utilidade para advogadas e advogados, juízas e juizes, procuradoras e procuradores, defensoras e defensores públicos, policiais, servidoras e servidores públicos em geral, professoras e professores de direito, estudantes, militantes, instituições e organizações, enfim, todas e todos aqueles cujas atuações afetam cotidianamente as experiências e os direitos dessas pessoas.

Para lhe conferir sistematicidade e, ao mesmo tempo, facilitar sua consulta, o Dicionário está dividido em duas partes: uma dedicada às questões de mulheres e outra às questões de pessoas LGBTQ+. Os verbetes estão organizados, em cada parte, em ordem alfabética. As entradas levam em consideração a palavra ou a expressão principal que será explicada. Na primeira parte, sobre gênero, os verbetes tratam de temas como aborto, assédio, acolhimento, cuidado, casamento, estupro, direitos sexuais e reprodutivos, família, maternidade, saúde, liberdade sexual, trabalho, violência doméstica, violência obstétrica e tantos outros temas. Na segunda parte,

sobre sexualidade e dissidências na identidade de gênero, temas como a adoção, casamento, criminalização da LGBTfobia, heteronormatividade, HIV/AIDS, homofobia, identidade de gênero, infância, intersexualidade, orientação sexual, processo transexualizador, sexo biológico, sistema prisional, tecnologias reprodutivas, transfobia, uso de banheiro e muitos outros.

Os verbetes foram coletivamente produzidos por especialistas reconhecidas nos campos jurídicos dos temas em questão, em contribuições profundas e atualizadas em seus domínios de especialidade. Agradecemos, aliás, às autoras e autores dos verbetes, bem como ao apoio do mandato da Deputada Federal Áurea Carolina, na viabilização material do projeto. O resultado é um conjunto bastante sólido, que apresenta conceitos, fundamentos, com trato categorial rigoroso, e introduz os principais debates jurídicos contemporâneos. Tudo isso a partir, também, de uma correlação permanente com a vida concreta, com os dramas vividos e relatados por mulheres e pessoas LGBTQ+, em processos que abrem o direito à escuta. E por isso, no conjunto, é um instrumental único, tanto na perspectiva prática quanto crítica nos debates jurídicos contemporâneos no gênero e sexualidade.

Essa iniciativa é resultado das atividades do Projeto Coletivo de Pesquisa *Gênero, Sexualidade e Direito* do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG, bem como do Projeto *Educação Jurídica para Diversidade Sexual e de Gênero* realizado pelo Programa de Extensão Diverso UFMG – Núcleo Jurídico de Diversidade Sexual e de Gênero, sediado na Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Nesse sentido, é um Dicionário que se produz a partir dos horizontes e possibilidades de uma reflexão jurídica aberta e oxigenada, com qualidade acadêmica e compromissos com a justiça social para todas em todos.

Marcelo Maciel Ramos
Márcia F. Ribeiro da Costa Valentin
Pedro Augusto Gravatá Nicoli

ABORTO <i>Paula Rita Bacellar Gonzaga</i>	13
ACESSO À JUSTIÇA <i>Renata C. Vieira Maia</i>	21
ACOLHIMENTO DE MULHERES EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA <i>Juliana Soares Gonçalves</i>	33
ASSÉDIO <i>Flávia Souza Máximo Pereira</i>	41
CARREIRAS JURÍDICAS E GÊNERO <i>Laura Mostaro Pimentel</i>	55
CASAMENTO <i>Camyla Galeão de Azevedo</i> <i>Thiago Augusto Galeão de Azevedo</i>	67
CONFLITOS ARMADOS <i>Samantha Nagle Cunha de Moura</i>	73
CUIDADO <i>Regina Stela Corrêa Vieira</i>	83
DIREITO À SAÚDE FEMININA <i>Maria José Nogueira</i> <i>Cecília Nogueira Rezende</i>	91
DIREITO DAS MULHERES COMO DIREITOS HUMANOS <i>Cyrana Borges Veloso</i> <i>Stéfany Sidô Ventura</i>	99
DIREITOS POLÍTICOS <i>Bruna Camilo de Souza Lima e Silva</i>	107
DIREITOS SEXUAIS E REPRODUTIVOS <i>Gabriela Alkmin</i>	113
ESTUPRO E VIOLÊNCIA SEXUAL <i>Samantha Nagle Cunha de Moura</i>	125
FAMÍLIA <i>Gabriella de Moraes</i>	135
GARANTIA DE RENDA <i>Juliana Teixeira Esteves</i> <i>Larissa Ximenes de Castilho</i>	145
LIBERDADE SEXUAL <i>Juarez Guimarães Dias</i>	153
MATERNIDADE <i>Aysla Sabine Rocha Teixeira</i>	165
MULHERES NEGRAS E RACISMO <i>Márcia Fernanda Ribeiro da C. Valentin</i>	175
NORMAS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO À MULHER <i>Jessica Holl</i>	181

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA MULHERES <i>Maira Cristina Corrêa Fernandes</i>	191
PROTEÇÃO SOCIAL E PREVIDÊNCIA <i>Bruna Salles Carneiro</i> <i>Cristiane dos Santos Silveira</i>	201
TRABALHO DA MULHER <i>Livia Mendes Moreira Miraglia</i> <i>Fernanda de Mendonça Melo</i>	211
TRABALHO DOMÉSTICO <i>Bruna Salles Carneiro</i> <i>Cristiane dos Santos Silveira</i>	219
TRAVESTIS, MULHERES TRANS E TRANSFOBIA <i>Márcia Fernanda Ribeiro da C. Valentin</i> <i>Miguel Antônio da Fonseca Orlando</i>	231
TRIBUTOS E GÊNERO <i>Isabelle Resende Alves Rocha</i>	239
VIOLÊNCIA DOMÉSTICA <i>Cyrana Borges Veloso</i> <i>Samantha Nagle Cunha de Moura</i>	247
VIOLÊNCIA OBSTÉTRICA <i>Fernanda Araujo Pereira</i>	257
DICIONÁRIO JURÍDICO DA SEXUALIDADE	
ADVOCACIA PARA PESSOAS LGBTQPIA+ <i>Gustavo Pessali Marques</i> <i>Isabella de Araújo Bettoni</i>	271
ADOÇÃO <i>Fabio Queiroz Pereira</i> <i>Mariana Alves Lara</i>	277
BANHEIRO <i>Caio Benevides Pedra</i> <i>Rogério Lucas Gonçalves Passos</i>	285
CASAMENTO LGBT <i>Marcelo Maciel Ramos</i>	295
CRIMINALIZAÇÃO DA HOMOSSEXUALIDADE <i>Erika Pretes</i>	305
CRIMINALIZAÇÃO DA LGBT+FOBIA <i>Alexandre Gustavo Melo Franco de Moraes Bahia</i>	315
DANO MORAL LGBTFÓBICO <i>José Antônio Peres Gediel</i> <i>Lawrence Estivalet de Mello</i>	323
DESPATOLOGIZAÇÃO DA TRANSEXUALIDADE <i>Marion Francisco da Silva</i>	337
DIREITO À EDUCAÇÃO <i>Antônio Rodrigues Neto</i>	349
DIREITO AO ENVELHECIMENTO LGBT+ <i>Pedro Augusto Gravatá Nicoli</i> <i>Gabriel Radamesis Gomes Nascimento</i>	357

DIREITO AO TRABALHO <i>Flávio Malta Fleury</i>	367
DIREITOS LGBT+ NO PODER JUDICIÁRIO <i>Alexandre Gustavo Melo Franco de Moraes Bahia</i> <i>Rainer Bomfim</i>	379
DISCRIMINAÇÃO <i>Marcelo Maciel Ramos</i>	387
DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO <i>Breno Lucas de Carvalho Ribeiro</i>	397
DISSIDÊNCIA RELIGIOSA <i>Camila Silva Nicácio</i> <i>Jacqueline Moraes Teixeira</i>	409
DOAÇÃO DE SANGUE <i>João Felipe Zini Cavalcante de Oliveira</i>	417
ESPORTES <i>Bárbara Gonçalves Mendes</i>	423
EXPRESSÃO CULTURAL <i>João Vitor Salsano Barros</i>	433
EXPRESSÃO DE GÊNERO <i>Caio Benevides Pedra</i> <i>Enrico Martins Poletti Jorge</i>	441
HETERONORMATIVIDADE <i>Leandro Colling</i> <i>Gilmaro Nogueira</i>	447
HIV/AIDS <i>João Vitor Salsano Barros</i>	455
HOMOAFETIVIDADE <i>Paulo Iotti</i>	463
HOMOFOBIA <i>Paulo Iotti</i>	467
HOMOTRANSFOBIA <i>Paulo Iotti</i>	469
IDENTIDADE DE GÊNERO <i>Caio Benevides Pedra</i> <i>Marion Francisco da Silva</i>	473
INFÂNCIAS LGBTQIA+ <i>Sofia Favero</i>	483
INTERSEXUALIDADE E DIREITOS <i>João Felipe Zini Cavalcante de Oliveira</i>	489
LIBERDADE DE EXPRESSÃO E DISCURSO DE ÓDIO <i>Caio Benevides Pedra</i> <i>Ettore Stefani de Medeiros</i>	495
LIBERDADE SEXUAL <i>Eder Fernandes Monica</i>	503
LINGUAGEM <i>Aline Lopes</i> <i>Gabriel Radamesis Gomes Nascimento</i>	511

LITIGÂNCIA ESTRATÉGICA PARA DIREITOS LGBT+ <i>Juliana Cesario Alvim Gomes</i>	521
NOME E GÊNERO <i>Luiza Cotta Pimenta</i> <i>Marion Francisco da Silva</i>	531
NORMAS INTERNACIONAIS E DIREITOS LGBTQ+ <i>Fabricao Bertini Pasquot Polido</i>	541
ORIENTAÇÃO SEXUAL <i>Caio Benevides Pedra</i> <i>Enrico Martins Poletti Jorge</i>	551
PARENTALIDADES LGBT+ <i>Érica Renata de Souza</i>	557
POLIAFETIVIDADE <i>Paulo Iotti</i>	563
POLÍTICAS PÚBLICAS LGBTI+ <i>Cleyton Feitosa</i>	567
PREVIDÊNCIA SOCIAL E POPULAÇÃO LBTQIA+ <i>Victor Afonso de Almeida</i>	579
PROCESSO TRANSEXUALIZADOR <i>Caio Benevides Pedra</i> <i>Marion Francisco da Silva</i>	587
RAÇA E RACISMO <i>Paulo Iotti</i>	599
RECUSA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS <i>Italo Ruan de Almeida</i>	605
REPRESSÃO A PESSOAS LGBT+ <i>Renan Quinalha</i>	611
SAÚDE LGBTQIA+ <i>Denison Melo de Aguiar</i> <i>Dária Barroso Serrão das Neves</i>	617
SERVIÇO MILITAR <i>Rafaela Vasconcelos Freitas</i> <i>Marina Mateus Marçal</i>	623
SEXO BIOLÓGICO <i>Caio Benevides Pedra</i> <i>Enrico Martins Poletti Jorge</i>	633
SISTEMA PRISIONAL NA PERSPECTIVA DOS DIREITOS LGBT+ <i>Júlia Silva Vidal</i>	639
TECNOLOGIAS REPRODUTIVAS <i>Laís Lopes</i>	649
TRANSFOBIA <i>Paulo Iotti</i>	661
URBANISMO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO <i>Rogério Lucas Gonçalves Passos</i>	663
ÍNDICE DE AUTORES	671

Palavras chave: indenização; reparação; homotransfobia.

Este verbete define conceitualmente o dano moral LGBTfóbico e discute suas dimensões, com análise da jurisprudência civil e trabalhista³ a respeito da temática. A intensificação da violência homotransfóbica⁴ nos anos recentes (RIOS; MELLO, 2020), bem como a ilustração da frágil proteção conferida pelo Poder Judiciário à comunidade LGBTI+ para prevenção e reparação do dano levam a notas sobre a expansão de hostilidades homotransfóbicas, no interior de um desenho discriminatório do Direito Laboral (MELLO, 2020; MELLO; RIOS, 2021). Ao fim, como proposto pelas(os) organizadoras(es) do Dicionário aos autores, formula-se uma sucinta definição do verbete.

O dano moral LGBTfóbico decorre de comportamentos homotransfóbicos produzidos no ambiente social, orientados pela lógica cisheteronormativa, que intenta fixar a identidade dos sujeitos de direito desde o seu nascimento, a partir de sua genitália. A responsabilização civil pressupõe ações causadoras de danos aos bens que compõem a personalidade e atingem a dignidade do sujeito. A responsabilidade civil por dano moral tem respaldo normativo na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88), art. 5º, incisos V e X, independentemente de qualquer dano material

¹ Professor Titular da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná (FD/UFPR). Professor Permanente do Programa de Pós-graduação em Direito da UFPR (PPGD/UFPR). Coordenador do Núcleo de Pesquisa Biotecnologia, Direito e Sociedade (BIOTEC, PPGD/UFPR). E-mail: <jagediel@gmail.com>.

² Professor da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (FD/UFBA). Professor Permanente do Programa de Pós-graduação em Direito da UFBA (PPGD/UFBA). Doutor e Mestre em Direito pelo PPGD/UFPR. Bacharel em Direito (UFPEL) e em Filosofia (UFPR). Pesquisador do Grupo Transformações do Trabalho, Democracia e Proteção Social (TTDPS, FD/UFBA) e do Grupo Trabalho, Precarização e Resistências (CRH/UFBA). E-mail: <lawrence.emello@gmail.com>.

³ A formulação original acerca da relação entre jurisprudência trabalhista e neoliberalismo foi desenvolvida por Lawrence Estivalet de Mello e Roger Raupp Rios (2021). Este verbete continua esta discussão, a partir de novas questões.

⁴ Neste verbete, adota-se o termo “homotransfobia”, expressão utilizada nas teses fixadas no âmbito da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão 26 (ADO 26), para designar manifestações de discriminação contra homossexuais, transexuais, bissexuais, transexuais, travestis e pessoas intersexo.

ou patrimonial (CAVALIERI FILHO, 2008). A indenização por danos morais que tenha por origem o desrespeito a identidade de gênero e a sexualidade dos sujeitos tem função não apenas reparatória, mas também pedagógica, como no caso das ofensas de cunho racial (CUNHA, 2018).

A dignidade humana foi elevada a princípio constitucional ordenador dos direitos fundamentais, da vida social e da atividade estatal, prevista no inciso III, do art. 1º da CF/88. A despeito da centralidade dessa norma constitucional, a configuração do dano moral, por comportamentos homotransfóbicos, depende sempre da compreensão que os juristas e operadores do direito têm dos direitos da personalidade e dos bens de natureza imaterial, que se localizam na esfera psíquica do sujeito.

No direito brasileiro, o ano de 2011 marca a consolidação jurisprudencial da concretização dos princípios constitucionais da liberdade e da igualdade na esfera da sexualidade (Ação Direta de Inconstitucionalidade 4277, julgada conjuntamente à Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 132). Naquela oportunidade, afirmou-se a liberdade para dispor da própria sexualidade como direito fundamental e expressão da autonomia da vontade, sem discriminação por orientação sexual (BRASIL, 2011)⁵. No entanto, ainda que inequivocamente protetivo de direitos fundamentais em seu dispositivo, as razões de decidir permearam-se de “assimilacionismo familista”, cuja síntese terminológica, como demonstraram Rios e Oliveira (2012, p. 16) acabou por corroborar a expressão “homoafetividade” (RIOS; MELLO, 2014).⁶

⁵ Na ementa do acórdão, restou estabelecido: “2. PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO DAS PESSOAS EM RAZÃO DO SEXO, SEJA NO PLANO DA DICOTOMIA HOMEM/MULHER (GÊNERO), SEJA NO PLANO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL DE CADA QUAL DELES. A PROIBIÇÃO DO PRECONCEITO COMO CAPÍTULO DO CONSTITUCIONALISMO FRATERNAL. HOMENAGEM AO PLURALISMO COMO VALOR SÓCIO-POLÍTICO-CULTURAL. LIBERDADE PARA DISPOR DA PRÓPRIA SEXUALIDADE, INSERIDA NA CATEGORIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO INDIVÍDUO, EXPRESSÃO QUE É DA AUTONOMIA DE VONTADE. DIREITO À INTIMIDADE E À VIDA PRIVADA. CLÁUSULA PÉTREA” (Brasil, 2011). As mutações da noção de proibição de discriminação por motivo de sexo na jurisprudência do Supremo foram descritas por Ávila e Rios (2016).

⁶ A lógica assimilacionista, como definem Rios e Olivera, baseia o reconhecimento de direitos sexuais na satisfação de predicados heterossexistas: “Nesta, o reconhecimento dos direitos depende da satisfação de predicados como comportamento adequado, aprovação social, reprodução de uma ideologia familista, fidelidade conjugal como valor imprescindível e reiteração de papéis definidos de gênero. Daí, inclusive, a dificuldade de lidar com temas como prostituição, travestilidades, liberdade sexual, sadomasoquismo e pornografia” (Rios e Oliveira, 2012, p. 13). Em uma perspectiva mais geral sobre a relação entre assimilacionismo e discriminação indireta racial, define Rios (2008, p. 140 e 141): “O assimilacionismo é entendido como um processo social através do qual membros de etnias ou raças pertencentes a grupos subordinados ou identificados como inferiores adotam padrões culturais e sociais de grupos dominantes, em detrimento daqueles que originalmente os caracterizavam (...)”.

Por sua vez, a decisão na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão 26 (ADO 26), ao condenar a inércia do Poder Legislativo quanto à criminalização da homotransfobia, foi além: ainda que ecoando razões assimilacionistas de 2011, fortaleceu a fundamentação constitucional dos direitos sexuais em questão, reconhecendo-os ao abrigo de fortes deveres constitucionais de proteção em face de discriminação (BRASIL, 2019a). Mesmo que polêmica em seus fundamentos (RIOS; MELLO, 2020), inscreveu no direito brasileiro resposta justa e necessária em face da homotransfobia no país, o que é corroborado pelos dados do Atlas da Violência de 2019, ao desvelarem consequências deletérias da mora legislativa⁷.

Nesse contexto normativo constitucional, a civilística elaborou “um conceito de dignidade humana por meio da tópica e com a preordenação de situações nas quais se deu a sua violação, e, por isso, se reclama a intervenção judicial” (MIRANDA; RODRIGUES JUNIOR; FRUET, 2012, p. 20). Apesar desses avanços teóricos, a jurisprudência civil atual, nos casos em que se alega a presença de comportamentos homotransfóbicos que atingem a personalidade, revela dificuldades de o Judiciário reconhecer essa espécie de dano, sempre que não houver dano físico ou material aferível, objetivamente.

Em determinados casos, os magistrados condicionam o reconhecimento da ofensa à identidade de gênero à existência de algum reflexo na esfera psicossocial do indivíduo. Estas dificuldades decorrem da presença da heteronormatividade no ambiente judicial, que atenua a gravidade ou desconsidera a existência da ofensa. A normalização da discriminação e da violência de gênero, pelo seu caráter estrutural na sociedade brasileira, tende a minimizar a gravidade de comportamentos individuais e práticas institucionais homotransfóbicas, que colocam em xeque a higidez psíquica e atingem a autoestima dos ofendidos.

Como descreve Brown (2019), com a *familiarização da vida privada*, a homotransfobia se exacerba a ponto de ser considerada, comumente, como realidade “consensual” e “banal” (BORRILLO, 2010, p. 17), o que se expressa pela imputação corrente de sofrimento familiar devido à homossexualidade filial, em contraste à aceitação, tanta vez tranquila e inquestionada, de personalidades homotransfóbicas presentes no seio familiar. Tal “destino trágico” de homossexuais, como se incapazes de vida familiar e condenados à solidão, se des-

⁷ Para uma discussão com o abolicionismo penal sobre a criminalização da homotransfobia, sob a perspectiva da criminologia crítica, veja-se Rios e Mello (2015).

dobra além do espectro familiar, atingindo esferas sociais como o trabalho (BORRILLO, 2010, p. 101; OKITA, 2007, p. 83).

Nesse ambiente social, os aspectos subjetivos da ofensa geralmente são desconsiderados, se o dano não for perceptível no plano patrimonial, físico ou psicossocial. A identificação do dano moral homotransfóbico, por estar presa a uma concepção que privilegia a externalidade do dano somada à lógica cis-heteronormativa vigente, subverte o sentido das provas judiciais que permitiriam a exata compreensão da ofensa e seus efeitos.

A análise de julgados cíveis ilustra a familiarização da vida privada apontada por Brown e, na sequência, desenvolve-se a temática do ponto de vista da relação entre trabalho e homotransfobia.

No campo do Direito Civil, o primeiro caso analisado indica que a autora da ação se sentiu ofendida por comentário homotransfóbico de professor, em um ambiente marcado pelo padrão cultural heteronormativo. A vítima, apesar de se sentir intimamente ofendida, não conseguiu comprovar o nexo de causalidade entre a ofensa “genérica” e o dano alegado: “(...) A testemunha afirmou que, em nenhum momento, xingou a autora e apenas fez um comentário a respeito de uma menina da qual a autora e suas amigas falavam. Ele disse que a tal menina era “mal-amada”, porque era agressiva. Tal fato, entretanto, não guarda nenhum nexo com eventual sofrimento psicológico pelo qual a autora tenha passado, razão pela qual a improcedência se impõe” (SÃO PAULO, 2021).

A deficiente compreensão da repercussão que palavras e atos podem gerar na esfera íntima do ofendido, sem que se possa identificar dano físico ou social, além de dificultar a prova do dano, tem como efeito a redução do valor indenizatório e confirma a visão homotransfóbica institucional que afeta, inclusive, o Poder Judiciário, uma vez que as indenizações por esses danos não ultrapassam dez mil reais, e, muitas vezes, essas quantias são reduzidas na fase recursal (RIO GRANDE DO SUL, 2019).

Esse padrão decisório fica confirmado na conclusão de caso julgado em 2021 pelo Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul: “(...) o dano moral está caracterizado no caso em tela muito mais pelo sentimento causado ao autor do que pelos danos práticos decorrentes dos comentários e fixa o *quantum* indenizatório em R\$ 2.000,00 (dois mil reais)” (RIO GRANDE DO SUL, 2021).

Ora, se houve dano moral, atingindo a esfera íntima do autor da ação, mesmo não sendo possível identificar efeitos práticos, o exíguo valor da indenização não é justificável. O mais grave nessa decisão é que os danos morais resultaram comprovados e decorrentes de

comentário ofensivo em rede social, veiculado por meio de perfil falso, dirigindo ofensas homotransfóbica ao autor e a sua irmã, no contexto de debate sobre união civil entre pessoas do mesmo sexo (RIO GRANDE DO SUL, 2021).

A leitura de acórdãos recentes de Tribunais de Justiça dos Estados de São Paulo e do Rio Grande do Sul ilustra a homotransfobia institucional, em ambientes que se caracterizam por controle comportamentais pautados por critérios de normalidade cis-heteronormativa. O não reconhecimento da existência de dano moral por homotransfobia, a permanente busca de vinculação desse dano a aspectos físicos e materiais do sujeito ofendido, e os baixos valores de indenização para reparar esses danos resulta, em outra forma de violência institucional em relação às identidades de gênero e sexualidades do grupo LGBTI+.

A frágil proteção conferida à comunidade LGBTI+ pelo Poder Judiciário também se revela no campo laboral. A homotransfobia no mundo do trabalho entrelaça neoliberalismo e neoconservadorismo, tendo como ponta-de-lança a pregação da família tradicional. Prova disso é que, dentre milhares de trabalhadoras LGBTIs, entrevistadas ao final da década de 1980 e ao começo dos anos 1990, por volta de um terço relatou violência homotransfóbica no ambiente de trabalho, em pesquisas realizadas na Alemanha, Holanda e Grã-Bretanha. Os achados na jurisprudência vão no mesmo sentido: expressões concretas de homotransfobia aparecem com ares de “normalidade” no continente europeu, chegando ao ponto de, por exemplo, tribunais franceses ainda admitirem como lícitas discriminações homotransfóbicas nas relações de trabalho até 1999 (BORRILLO; FORMOND, 2007).

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

Julgamentos envolvendo assédio moral homotransfóbico ratificam e dão vigor a tal diretriz. Não obstante colham-se precedentes judiciais registrando condenações em Tribunais Regionais do Tra-

balho envolvendo esta manifestação discriminatória (Brasil, 2015), a homotransfobia persiste no ambiente de trabalho, sem o adequado tratamento judicial. A tradicional diferença entre dano moral e assédio moral, dada pelo elemento da repetição e prolongamento do dano (PAMPLONA FILHO; BARROS, 2014), encontra-se em processo de transformação, dado que a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho define “violência” e “assédio” como “acontecimentos únicos ou repetidos” (art. 1º), unificação conceitual que responde ao crescimento da violência laboral (KATREIN; MELLO, 2020).

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

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

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

Julgado em 2017, o primeiro julgamento (Agravado de Instrumento em Recurso de Revista 1511-35.2014.5.09.0012) dispôs sobre o ônus probatório dividido na hipótese de assédio homotransfóbico (BRASIL, 2017). Nele, a trabalhadora afirmou sofrer restrição ao uso do

banheiro e assédio moral homotransfóbico, desde 2013, quando declarou à sua gerente que mantinha relação com uma colega de trabalho; também narrou discriminação pelo comprimento de sua bermuda e suspensão decorrente de gestos de afeto com sua companheira, ao lado de fora do ambiente de trabalho, ocasionando advertência e suspensão.

Duas razões de decidir despontam na decisão desfavorável à trabalhadora, uma delas relativa à prova dividida. De fato, além de valer-se deste raciocínio probatório ao inferir que a trabalhadora teria aceitado suspensões sem contestação, o que afastaria atitude persecutória ou atentatória à sua dignidade, depreendeu-se equivocadamente que por haver “...outros casais homossexuais” na empresa, o caso concreto não poderia envolver homotransfobia em relação à trabalhadora, raciocínio que se repete em outros processos judiciais .

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

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

Cuidava-se de trabalhador homossexual que exercia suas atividades em frigorífico organizado sob a forma jurídica cooperativa. Entre as agressões homotransfóbicas narradas pelo autor em sua petição inicial, destacam-se xingamentos como “veado do diabo”,

“travesti deveria trabalhar na rua”, “lacraia” e que “[ele] reboalaria muito” ao trabalhar. Não bastasse, houve agressões físicas, ameaças e escritos homotransfóbicos costumeiramente no vestiário, o que foi no processo documentado por imagens.

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

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

A instância recursal ordinária endossou tal raciocínio (BRASIL, 2018). Mais além, afirmou que a promoção de um trabalhador homossexual demonstraria que não há homotransfobia na empresa. Nos dizeres do julgado, “(...) o fato de o autor reconhecer que haviam outros empregados homossexuais subordinados a E, entre eles, T,

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

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

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

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

O último precedente objeto de análise foi julgado em 2019: trata-se do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1312-29.2016.5.06.0011, originado de ação trabalhista interposta por

trabalhadora travesti contra empresa de teleatendimento (BRASIL, 2019b).

O tribunal sintetizou a demanda nos seguintes termos: a trabalhadora relata que, ainda na entrevista de emprego, informou à empresa que era homossexual e travesti. Na oportunidade, já teria sido instruída de que não poderia utilizar vestimentas nem bolsas femininas no emprego. Além disso, durante a prestação de trabalho, sua supervisora a discriminava, humilhando-a em frente a colegas. Na contestação, por outro lado, a empresa de teleatendimento afirma que as regras de vestimenta eram as mesmas para todos. Exemplifica sua posição, com a regra de proibição de utilização de minissaia. Nega que a supervisora tenha realizado qualquer “mau tratamento” contra a trabalhadora (BRASIL, 2019b). A sentença reconheceu a existência do assédio homotransfóbico e condenou a empresa ao pagamento de indenização de R\$5.000,00. Em suas razões de decidir, no entanto, afirmou que o dano se devia às agressões verbais sofridas pela trabalhadora, comprovadas em prova testemunhal. A restrição às vestimentas masculinas, segundo o magistrado, faria parte do poder empregatício, “não verificando excessos” (BRASIL, 2019b). Como discute Luciano Martinez (2021), a discriminação contra pessoas transexuais muitas vezes começa na entrevista de emprego, situação que lhe permite demandar reparação por danos ao seu patrimônio imaterial.

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

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

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

Do conjunto de reflexões realizadas sobre o tema neste verbete, é possível formular uma definição de dano moral ou extrapatrimonial lgbtfóbico, como aquele que decorre de ofensa ou lesão a bens que não compõem o patrimônio material do sujeito, mas são objeto de proteção pelos direitos da personalidade, como seu modo de vestir, falar, socializar, expressar afeto, exercer sexualidade, entre outros. Por sua natureza, são, em princípio, insuscetíveis de avaliação pecuniária, mas podem ser compensados em dinheiro. O dano extrapatrimonial LGbTfóbico atinge a identidade de gênero ou a sexualidade do sujeito, atributos que integram sua personalidade.

Referências

- ANTUNES, Ricardo. *O Privilégio da Servidão: um novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo, Boitempo, 2018.
- BORRILLO, Daniel. *Homofobia: história e crítica de um preconceito*. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2010.
- BORRILLO, Daniel; FORMOND, Thomas. *Homosexualité et discriminations en droit privé*. Paris, La Documentation Française, 2007.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 132 e Ação Direta de Inconstitucionalidade 4277*. Brasília, 2011.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. *Embargos em Recurso de Revista 12-47.2012.5.04.0522*. Brasília, 2015c.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. *Recurso de Revista 1511-35.2014.5.09.0012*. Brasília, 2017.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 414-64.2016.5.12.0038*. Brasília, 2018.
- _____. Supremo Tribunal Federal. Decisão de Julgamento. *Ação Direta de Inconstitucionalidade Por Omissão 26*. Relator: Min. Celso de Mello. Brasília, 2019a.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista com Agravo 1312-29.2016.5.06.0011*. Brasília, 2019b.
- BROWN, Wendy. *Nas ruínas do neoliberalismo – a ascensão da política antidemocrática no ocidente*. São Paulo, Editora Filosófica Politeia, 2019.
- DRUCK, Graça. A precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. In: R. ANTUNES (Ed.). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo, Boitempo, p. 55-73, 2013.
- CAVALIERI FILHO, Sérgio. Os danos morais no Judiciário brasileiro e sua evolução desde 1988. In: TEPEDINO, Gustavo (Org.). *Direito civil contemporâneo: novos problemas à luz da legalidade constitucional: anais do Congresso Internacional de Direito Civil-Constitucional da Cidade do Rio de Janeiro*. São Paulo: Atlas, 2008.
- CUNHA, Leandro Reinaldo. *Identidade e redesignação de gênero - aspectos da personalidade, da família e da responsabilidade civil*. Editora Lumen Juris: Rio de Janeiro, 2018.
- KATREIN, Camila Siqueira; MELLO, Lawrence Estivalet de. Resiliência, Assédio Moral e Convenção 190 da OIT. In: Marco Aurélio Serau Junior. (Org.). *Assédio moral e sexual no trabalho: comentários à convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)*. Belo Horizonte: IEPREV, 2021, v. 1, p. 149-181.
- MARTINEZ, Luciano. O trabalho das pessoas transgênero e as suas peculiaridades. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*. Vol. 220. ano 47. p. 417-434. São Paulo: Ed. RT, nov./dez. 2021
- MELLO, Lawrence Estivalet de. 2020. *Crise do Contrato de Trabalho e Ilegalidades Expandidas*. Curitiba, PR. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Paraná – UFPR, 454 p.
- MELLO, Lawrence Estivalet de; RIOS, Roger Raupp. Neoliberalismo, contraturalidade trabalhista e homotransfobia: exploração capitalista e discriminação contemporâneas. *RECHTD*. Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito, v. 13, p. 245-261, 2021.

MIRANDA, Jorge; RODRIGUES JUNIOR, Otavio Luiz; FRUET, Gustavo Bonato. *Direitos da Personalidade*. Principais problemas dos direitos da personalidade e estado-da-arte da matéria no direito comparado. São Paulo: Atlas, 2012.

OKITA, Hiro. 2007. *Homossexualidade: da opressão à libertação*. São Paulo, Editora Sundermann, 112 p.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho. O Direito Processual do Trabalho Pós-Reforma e a Desconstrução do Princípio Protetivo. *Revista da Faculdade Mineira de Direito*. 23(45): 385-404., 2020.

RIOS, Roger Raupp. *Direito da Antidiscriminação* – Discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre, Livraria do Advogado, 2008.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. A distinção do assédio moral de figuras afins. *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 160/2014, p. 243-265, Nov-Dez. 2014.

RIO GRANDE DO SUL. Turma Recursal Cível. Recurso Cível, Nº 71009007493, Quarta Turma Recursal Cível, Turmas Recursais. Relatora: Gisele Anne Vieira de Azambuja, Julgado em: 25-10-2019. Disponível em <https://www.tjrs.jus.br/novo/buscas-solr/?aba=jurisprudencia&q=&conteudo_busca=ementa_completa>. Acesso em 21/02/2022. Rio Grande do Sul, 2019.

_____. Recurso Cível, Nº 71010135408, Quarta Turma Recursal Cível, Turmas Recursais. Relator: Luis Antonio Behrendsdorf Gomes da Silva, Julgado em: 17-09-2021. Data de Julgamento: 17-09-2021. Disponível em <https://www.tjrs.jus.br/novo/buscas-solr/?aba=jurisprudencia&q=&conteudo_busca=ementa_completa>. Acesso em 02/03/2022. Rio Grande do Sul, 2021.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça. Apelação Cível nº 1003810-33.2018.8.26.0196. Órgão Julgador: 27ª Câmara de Direito Privado; Foro de Franca - 2ª Vara Cível; Data do Julgamento: 26/07/2021; Data de Registro: 26/07/2021) Disponível em <https://esaj.tjsp.jus.br/cjsj/getArquivo.do?cdAcordao=14849314&cdForo=0> Acesso em 21/02/2022. São Paulo, 2021.

RIOS, Roger Raupp; MELLO, Lawrence Estivalet. de. O Supremo Tribunal Federal e a Discriminação por Orientação Sexual: Homofobia e Homoafetividade na Decisão da ADPF 132/ ADI 4.277. *Revista Crítica do Direito*. 64(4), 2014, p. 178-194.

_____. Criminalização da Homotransfobia no Supremo Tribunal Federal (ADO 26): do “racismo social” à discriminação sexista. *Revista Brasileira de Ciências Criminais*. 28(169), 2020, p. 321-345.

RIOS, Roger Raupp; OLIVEIRA, Rosa. Direitos Sexuais e Heteronormatividade: identidades sexuais e discursos judiciais no Brasil. In: R. MISKOLCI; L. PELÚCIO (Eds.). *Discursos Fora da Ordem*: sexualidades, saberes e direitos. São Paulo, Annablume, 2012, p. 245-276.

