

**XXXI CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI BRASÍLIA - DF**

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO II

EDNA RAQUEL RODRIGUES SANTOS HOGEMANN

RENATO DURO DIAS

RIVA SOBRADO DE FREITAS

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

G326

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Edna Raquel Rodrigues Santos Hogemann, Renato Duro Dias, Riva Sobrado De Freitas – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-077-9

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: UM OLHAR A PARTIR DA INOVAÇÃO E DAS NOVAS TECNOLOGIAS

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito. 3. Gênero e sexualidades. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXXI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA - DF

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO II

Apresentação

Entre os dias 27 e 29 de novembro de 2024, em Brasília - DF, realizou-se o XXXI Congresso Nacional do CONPEDI. Como é tradição nos eventos organizados pelo CONPEDI, o Grupo de Trabalho Gênero, Sexualidades e Direito II abarcou um conjunto significativo de pesquisas interdisciplinares alicerçadas em variadas correntes teóricas e epistemológicas. Pesquisadoras e pesquisadores de todo país discutiram temas que têm contribuído para resgatar os atravessamentos que as categorias gênero e sexualidades produzem no campo jurídico. Neste conjunto de investigações se fizeram presentes os seguintes trabalhos com suas/seus respectivas/os autoras/es:

O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE NO ESTADO DEMOCRÁTICO BRASILEIRO: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DO CASO BARBOSA DE SOUZA E OUTROS VS. BRASIL de Douglas Santos Mezacasa e Roziane Nunes Muniz.

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS MOVIMENTOS FEMINISTAS: MESMAS BASES PRINCÍPIOLÓGICAS, TEMÁTICAS DISTINTAS de Giselle Meira Kersten.

INCIDÊNCIA POLÍTICA FEMINISTA E TECNOLOGIA: CONSTRUÇÕES E USOS DE CONTRA-DADOS SOBRE FEMINICÍDIO de Rosinere Marques de Moura.

EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS SOB PERSPECTIVA DE GÊNERO: DESAFIOS E ALTERNATIVAS de Denise Mercedes Nuñez Nascimento Lopes Salles e Thais Justen Gomes.

ENCARCERAMENTO FEMININO NA AMÉRICA LATINA: UMA ANÁLISE CRÍTICA EM PERSPECTIVA FEMINISTA de Giovanna de Carvalho Jardim.

A DISCRIMINAÇÃO QUE NÃO OUSA DIZER SEU NOME de Carla Watanabe.

DO SILÊNCIO À VOZ? ANÁLISE DA PALAVRA DA VÍTIMA NOS PROCEDIMENTOS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER APÓS A OBRIGATORIEDADE DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO de Karoline Schoroeder Soares, Luíse Pereira Herzog e Sheila Stolz.

DIREITOS SEXUAIS E DIREITOS REPRODUTIVOS DAS MULHERES E A DINÂMICA DO CONTROLE SOCIAL E JUDICIAL DAS POLÍTICAS PÚBLICAS NO BRASIL de Jéssica Feitosa Ferreira, Ana Carolina Gondim de Albuquerque Oliveira e Rogério Roberto Gonçalves de Abreu.

DIREITO AO USO DO BANHEIRO POR PESSOAS TRANSEXUAIS: UMA QUESTÃO DE DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA de Daniela Carvalho Almeida da Costa, Clara Angélica Gonçalves Cavalcanti Dias e Caio César Andrade de Almeida.

DIREITO À CIDADE E SEGURANÇA PÚBLICA: ANÁLISE SOBRE A VIOLÊNCIA URBANA CONTRA A MULHER NO BRASIL de Gabrielly Loredos dos Santos, Hellen Pereira Cotrim Magalhaes e Leonardo Rodrigues de Souza.

ANÁLISE INTERSECCIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÊNERO E DIREITOS REPRODUTIVOS de Rebeca Lins Simões de Oliveira e Jéssica Bezerra Carvalho.

A PEC N.09/23 E O CONTO DE OUROBOROS: APONTAMENTOS SOBRE O PAPEL DO PODER LEGISLATIVO NA EFETIVAÇÃO DA COTA DE GÊNERO ELEITORAL de Caroline Maria Costa Barros.

A ORIGEM DO MOVIMENTO FEMINISTA E SUA CLASSIFICAÇÃO EM ONDAS de Débora Silva Melo.

A JUSTIÇA RESTAURATIVA PARA AS PESSOAS TRANSEXUAIS NO SISTEMA CARCERÁRIO BRASILEIRO: GRADES E PRECONCEITOS de Tais Silveira Borges Araújo.

A IDENTIDADE DE GÊNERO E AS FORÇAS ARMADAS DO BRASIL de Douglas Verbicaro Soares e Ela Wiecko Volkmer de Castilho.

(DES) IGUALDADE DE GÊNERO E A PARTICIPAÇÃO POLÍTICA DAS MULHERES NO BRASIL de Monique Araújo Lopes, Antônio Carlos Diniz Murta e Tatiana de Alencar Nogueira.

Esperamos que estas potentes investigações possam contribuir com o importante debate destas temáticas na área do direito.

Fica o convite à leitura.

Profa. Dra. Riva Sobrado de Freitas

Universidade do Oeste de Santa Catarina - UNOESC

Profa. Dra. Edna Raquel Rodrigues Santos Hogemann

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UNIRIO

Prof. Dr. Renato Duro Dias

Universidade Federal do Rio Grande - FURG

A DISCRIMINAÇÃO QUE NÃO OUSA DIZER SEU NOME

THE DISCRIMINATION THAT DARES NOT SPEAK ITS NAME

Carla Watanabe ¹

Resumo

Este artigo é constituído por três estudos de caso que fogem das perspectivas tradicionais do direito da antidiscriminação. Apesar de as práticas se assemelharem ao que a literatura jurídica associa à discriminação direta, por serem ostensivamente arbitrárias e violentas, o real motivo delas não é explicitado em momento algum. Serão abordadas condutas abertamente racistas e transfóbicas, embora não denominadas como tais pelos agentes que as perpetram. Há certa proximidade desses casos com os conceitos teóricos de microagressões e de discriminação sutil, embora nestes se observe uma dubiedade que faz com que a pessoa não tenha certeza de que foi vítima de discriminação. Nos casos relatados, em contraponto, os alvos das condutas discriminatórias têm consciência das violências moral e física perpetradas pelos agentes, mas têm dificuldades em prová-las perante o Judiciário, diante das peculiaridades do ordenamento jurídico brasileiro. Essa situação é particularmente penosa para as pessoas transgêneras, as quais normalmente têm subtraídas quaisquer redes de apoio, principalmente após declararem publicamente sua transição de gênero. Para todos os casos relatados, percebeu-se ainda um comportamento coletivo dos agentes, em um autêntico linchamento, dispostos por uma espécie de justiça extrajudicial cujo objetivo, baseado em estereótipos e estigmas, seria o de conduzir as vítimas para um pretense lugar social que lhes seria reservado.

Palavras-chave: Direito da antidiscriminação, Transfobia, Estereótipo, Linchamento, Racismo

Abstract/Resumen/Résumé

This article consists of three case studies that deviate from traditional perspectives on anti-discrimination law. Although the practices resemble what the legal literature associates with direct discrimination, as they are ostensibly arbitrary and violent, the real reason for them is never made clear. Openly racist and transphobic conduct will be addressed, although not designated as such by the agents who perpetrate them. There is a certain proximity in these cases to the theoretical concepts of microaggressions and subtle discrimination, although in these cases there is a dubiousness that means that the person is not sure that they were a victim of discrimination. In the cases reported, in contrast, the targets of discriminatory conduct are aware of the moral and physical violence perpetrated by the agents, but have difficulties in proving them before the Judiciary, given the peculiarities of the Brazilian legal

¹ mestra e doutoranda em direito constitucional pelo IDP

system. This situation is particularly painful for transgender people, who are usually deprived of any support networks, especially after publicly declaring their gender transition. For all reported cases, a collective behavior of the agents was also perceived, in an authentic lynching, arranged by a type of extrajudicial justice whose objective, based on stereotypes and stigmas, would be to lead the victims to a supposed social place that would be reserved to them.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Anti-discrimination law, Transphobia, Stereotype, Lynching, Racism

1. Introdução

Este artigo é constituído por três estudos de caso nos quais se observou um determinado tipo de discriminação pouco estudado na literatura, mas que pode constituir parcela relevante dos casos de rebaixamentos e de desvalorização de grupos minoritários. Em nenhum dos relatos as características que poderiam gerar subalternizações são explicitadas como fundamento dos comportamentos agressivos e excludentes contra as vítimas. Por vezes, os agentes que discriminam afirmam não ter plena consciência da prática dos atos discriminatórios. Ocultam-se perante terceiros e a si próprios por meio de justificativas outras, como “*não fui com a cara dele*” ou “*há algo nela que eu não gosto, mas não sei dizer a razão*”, ou mesmo “*ele me causa temor*”. Todas essas expressões não são justificadas racionalmente; o agente apenas as fundamenta como um conjunto desordenado de sentimentos que teriam surgido a partir de seu *eu*, como se sua *essência* mais profunda rejeitasse prontamente a do outro. Essa perspectiva não-intencional, todavia, pode perfeitamente ocultar um elemento subjetivo arbitrário e intencional, embora atos que verbalizem a ocorrência de discriminação não sejam proferidos.

Os três casos examinados como base deste texto refletem discriminações interseccionais (COLLINS e BILGE, 2021) de gênero, de raça, de identidade de gênero e de classe social. O primeiro deles – e que motivou a escrita deste artigo – foi veiculado por meio de produção artística transmitida por canais multimídias de uma grande emissora de televisão brasileira: os episódios de discriminação praticados contra um jovem negro, motorista de aplicativo de transporte individual, em um programa de *reality show*; o segundo versa acerca das situações vivenciadas em seu ambiente de trabalho por um jovem negro, de classe média baixa, estudante de direito, trabalhador assalariado em um escritório, residente na periferia mais pobre da maior cidade do país; e, por fim, as complexas violências, praticadas contra uma mulher trans, com idade em torno dos cinquenta anos, de classe média alta, residente na maior cidade do país, pós-graduada na área do direito e que realizou sua transição de gênero no ambiente de trabalho, como profissional liberal em um segmento jurídico pouco estudado em perspectiva crítica.

Há distinções que devem ser explicitadas acerca da metodologia de coleta dos dados que embasaram este estudo. O primeiro caso, do jovem negro motorista de aplicativo, foi objeto de grande repercussão nas mídias sociais e na imprensa: as fontes utilizadas foram relatos da imprensa e as próprias gravações disponibilizadas pela emissora de televisão. O segundo caso, do jovem negro estudante de direito, teve como método a observação direta desta pesquisadora, já consciente das práticas e repercussões do caso antecedente. Finalmente, para o último caso, foram usados relatos da vítima das condutas discriminatórias, confirmados por meio de triangulações com documentos por ela apresentados. As situações descritas são aparentemente

dísparos, dadas as origens das suas fontes, ambientes nos quais ocorreram os fatos observados e mesmo os fatores interseccionais de discriminação de cada personagem. Apesar dessa aparente multiplicidade, as diferenças apontadas tendem a fortalecer a possibilidade de generalização analítica dos fenômenos apontados (YIN, 2016). Deve ser ressaltado ainda que, na medida do possível, serão adotadas cautelas para anonimizar dados referentes às vítimas das condutas violentas aqui relatadas ¹.

Neste artigo, consideradas a exiguidade do espaço e as limitações do estudo, a exposição procurará ser a mais objetiva possível, limitada apenas aos fatos julgados relevantes para a exposição e para a discussão analítica de cada caso. Como o fenômeno discriminatório explicita-se de formas múltiplas no meio social, serão utilizadas fontes interdisciplinares para analisá-lo de forma mais atenta. A perspectiva central, entretanto, será a normativa, explicitada por meio de expectativas de condutas esperadas, fortemente sedimentadas no meio social, como as veiculadas pela teoria do reconhecimento (HONNETH, 2009).

Apesar de tender a ser objetivo, e de explicitamente procurar sê-lo, o relato dos casos não poderá ser classificado como efetivamente neutro. A própria seleção do tema e a percepção minuciosa dos fatos relatados exhibe as escolhas de quem redige o texto (YIN, 2016). Afinal, o objeto deste artigo é um tipo de discriminação que, a despeito de fazer parte do cotidiano de membros de grupos minoritários, por vezes não é por eles percebido como motivado pelas características consideradas pelos perpetradores das discriminações como subalternizantes no meio social. Trata-se, assim, de uma modalidade de comportamento que sobrevive de maneira *subterrânea* no tecido social, ocultada por operações mentais e por condutas sociais que lesam direitos da personalidade da vítima e, por vezes, acarretam-lhes danos patrimoniais.

Os episódios de discriminação aqui descritos não se confundem totalmente com modalidades outras, descritas na literatura do direito da antidiscriminação, uma vez que as condutas que serão descritas neste texto muitas vezes se manifestam de maneira extremamente violentas, por meio de comportamentos ostensivos. Afinal, as microagressões ² (SUE e SPANIERMAN, 2020) e a discriminação sutil (JONES, NITTROUER, *et al.*, 2017) se manifestam principalmente por meio de comportamentos de natureza dúbios que fazem com que a própria vítima se questione internamente se efetivamente foi discriminada. Em

¹ Esta autora ressalva que essas cautelas éticas não terão grande efeito no caso do jovem negro motorista de aplicativo, pois os detalhes de sua história foram objeto de forte repercussão na mídia nacional. Todavia, para manter o paralelismo metodológico, optei por dar aos três casos o mesmo tratamento em termos de cautelas éticas.

² As microagressões são comportamentos sutis, intencionais ou não, expressas no cotidiano e que normalmente se referem à característica que subalterniza a vítima no meio social (SUE e SPANIERMAN, 2020). Os casos aqui relatados (tidos como *discriminação oculta*) são normalmente referentes a outras dimensões da vida da vítima, aparentemente não relacionadas à característica vista como indesejável pelo agressor.

contraponto, a detecção dos fenômenos discriminatórios descritos neste texto demanda uma percepção atenta do tecido social, a tal ponto que a pesquisadora sofre um risco ao expô-los de forma crítica, pois estes estariam entranhados em uma rede de fenômenos sociais considerados *absolutamente normais*; portanto, toleráveis para a maioria das pessoas. Mas, como disse Howard Becker, no seu artigo “*Whose side are we on?*”, (BECKER, 1967), a pesquisadora deve recusar *hierarquias de credibilidade* e procurar ter contato com todas as perspectivas, especialmente as dos subalternizados.

2. Primeiro caso – motorista de aplicativo negro

Este caso ganhou grande repercussão em diversas mídias de comunicação no ano de 2024. Os episódios relatados ocorreram durante um *reality show* transmitido ao vivo por um grande conglomerado de meios de comunicação e por suas mídias oficiais. Era um jogo no qual os participantes conviviam conjuntamente em uma casa isolada, mantida sem qualquer contato com o mundo exterior. Os participantes podiam se comunicar livremente entre si e, de forma restrita, com a equipe técnica que lhes dava suporte operacional. A grande distinção para a realidade era que praticamente todos os cômodos da casa eram filmados, com transmissão *online* pela emissora de televisão responsável pela produção, com a possibilidade de ser acompanhada por qualquer pessoa que tivesse acesso às mídias proporcionadas pelo grupo de comunicação. A partir de regras estabelecidas previamente, alguns dos participantes eram eliminados do jogo periodicamente por votação aberta à toda a população, em *plebiscitos* realizados por intermédio da rede mundial de computadores – internet.

Esse *reality show*, consideradas suas peculiaridades, era um imenso palco disponível aos telespectadores como um virtual coliseu. Como era um jogo com regras determinadas e conhecidas previamente, alguns participantes poderiam inicialmente comportar-se de forma simpática e solidária com os seus companheiros, de sorte a cativar o público que os assistia. Mas, com o passar do tempo e com a reiteração da convivência, a maior parte deles começou a desprezar a existência desses *freios sociais* e passou a adotar comportamentos que expressassem seu *eu* de maneira mais genuína. Assim, é possível argumentar que houve um *esquecimento* das condições em que viviam naquela casa. A partir de então, aquele programa televisivo pode ter se tornado um experimento social que daria oportunidade para a observação de alguns comportamentos sociais patológicos.

Os participantes foram selecionados pela emissora de televisão entre pessoas que ostentavam certa visibilidade no meio artístico nacional e entre outras que eram totalmente anônimas para o grande público – algumas vindas das camadas mais populares da sociedade –

ou seja, havia entre os participantes a noção da existência de hierarquias sociais prévias, ditadas pela sua origem social. Com efeito, entre os participantes *anônimos* se encontrava um jovem negro motorista de aplicativo, dotado de poucos recursos financeiros, para o qual a participação no programa se tornara a grande chance de ascensão social, que talvez jamais se repetisse em sua vida.

De uma pessoa negra com origem popular é esperado um comportamento servil e dócil. De acordo com os estereótipos que estruturam a sociedade brasileira, ela deve ter uma postura subalterna, submissa e de nenhum destaque (MOREIRA, 2020). Trata-se de uma perspectiva nascida durante o período da escravidão, no qual a conduta do cativo deveria ser a de submissão total a seu *senhor*. No universo contemporâneo do trabalho, essa pessoa estaria destinada a servir os demais membros da sociedade, em funções que não exigissem muita qualificação prévia; portanto, seria recompensada com uma remuneração abaixo da média. Ela seria um daqueles *invisíveis* que circulam entre nós nas posições subalternas que lhes são reservadas, como a de pedreiro, faxineira ou auxiliar de serviços gerais. Esse estereótipo se fortaleceu no decorrer da história nacional devido ao parco acesso à educação pública de qualidade por essa população. Sem formação adequada, não tinham acesso a funções nas quais pudessem desenvolver todas suas potencialidades e se eternizavam no subemprego e na miséria.

Esse participante do *reality show*, todavia, fugia desse comportamento esperado. Não se submetia aos pedidos para que assumisse serviços subalternos, nem deixava de responder ativamente às ofensas contra ele praticadas. Porém, a divergência diante do padrão esperado acarretou-lhe um custo. Alguns participantes passavam a externar perante os demais suas *percepções* altamente negativas acerca do jovem negro. Alguns diziam ter medo dele – como que a nele projetar o mito do negro estuprador de jovens brancas no Século XIX nos Estados Unidos, e que deu origem à Ku Klux Klan (DAVIS, 2018). Outros destacavam uma pretensa violência que seria intrínseca ao seu comportamento; e uma alegada tendência à insociabilidade que faria parte de sua personalidade, entre outras características altamente negativas. Como resultado, os participantes isolaram o jovem, dirigiam-se a ele apenas quando estritamente necessário. Ele se tornou *persona non grata* naquele meio social, enfim.

Apesar de esses fatos ocorrerem em um ambiente artificialmente controlado, eles guardam semelhança com aqueles que se manifestam no cotidiano dos membros de grupos marginalizados. Afinal, os participantes do *reality show* agiram em sua plena autonomia, não foram coagidos ou sugestionados pela produção do programa a se comportarem de tal ou qual forma; tampouco se importaram com as repercussões que suas condutas teriam perante o público que os assistia. Seus comportamentos seriam provavelmente os mesmos que teriam no

meio social, talvez ressaltados pelo fato de a comunidade da casa ser restrita e sem contatos com o mundo exterior. Um fato relevante a ser destacado foi o de que, em momento algum, os participantes do jogo mencionaram serem suas condutas discriminatórias motivadas pela cor da pele ou pela origem social do jovem negro. Estas omissões são extremamente relevantes para os propósitos deste artigo.

Ocorreu no ambiente daquela casa um autêntico *linchamento moral* do jovem negro. As discussões entre os outros participantes fizeram com que lhe fossem imputadas características que não possuía, ou que pelo menos não demonstrava indícios de possuir. Seus comportamentos foram julgados de forma muito mais rigorosa do que os dos demais membros daquela comunidade que se portavam de maneira semelhante. Esse duplo sistema de avaliação, mais rigoroso para ele do que para os demais participantes, fazia com que suas condutas fossem sempre criticadas, independentemente se omissivas ou comissivas: se ele se dispusesse a preparar a comida para os outros, era criticado; se se recusasse, era criticado também. E todo o espaço discursivo que lhe impingiu aquelas características negativas transcorreu sem que lhe fossem oferecidas quaisquer oportunidades de defesa ou de contraditório. Daí sua semelhança com um linchamento, no qual uma multidão movida por instintos primitivos de autojustiça, desconfiada da eficácia de instituições regulatórias, resolve punir alguém como uma forma de purificação social; e cada participante se sente protegido pelo anonimato da coletividade (MARTINS, 2015). Retiram da vítima seus resquícios de humanidade e a coisificam – ela se torna algo semelhante a um boneco inanimado (como nos festejos anuais da pixação de Judas). Contra ela, há uma vingança consentida socialmente e perante a qual os participantes desejam expressar todas as sortes de violências e de frustrações de que são vítimas em seu cotidiano.

É de se questionar o motivo desse comportamento social destrutivo, sem razões aparentes, calcadas não na realidade dos fatos, mas apenas em ficções construídas coletivamente. Por que o jovem negro teria sido escolhido como alvo de um ódio incontrolável manifestado pelos membros daquela comunidade isolada?

As mídias sociais e a imprensa que acompanharam os eventos apontaram rapidamente para um *racismo estrutural* (ALMEIDA, 2019) que se externara por meio dos comportamentos dos membros daquela comunidade. Todavia, a esta afirmativa deve ser concedida certa modulação devido à complexidade da situação fática. Além do fenótipo negro, há que ser considerada a interseccionalidade desse fator de discriminação com aquele motivado pelo pertencimento à classe social do participante. Afinal, havia outros participantes negros no jogo; porém, com capital social muito mais elevado do que o do jovem: estes conseguiam participar do grupo dominante. Ora, como se sabe, em uma sociedade altamente hierarquizada, como a

brasileira, membros de classes mais altas passam por uma dinâmica de *desconsideração de suas características subalternizantes*. À medida em que a renda aumenta, o gênero, a cor da pele e a orientação sexual, entre outros padrões que ensejam condutas discriminatórias, passam a ter menos peso nos comportamentos manifestados socialmente (MOREIRA, 2020). Mas é essencial ainda ponderar que essa dinâmica apenas é bem-sucedida se o indivíduo vier a aderir a padrões esperados de conduta como o vigente para o homem branco, cisgênero, heterossexual e proprietário. Caso contrário, ou se a característica que o subalterniza for tão aviltada pela sociedade, a tal ponto que impeça frontalmente o reconhecimento de sua condição humana, que o torne *ininteligível* (BUTLER, 2017), ele permanecerá em um quadro de privação de direitos, em um ostracismo legal não formalizado, mas efetivamente vigente.

A discriminação interseccional sofrida pelo participante daquele *reality show* ocorreu em condições controladas. Estas, porém, como mencionado, poderiam ser replicadas em qualquer meio social diante da intersubjetividade recíproca constitutiva de nossas identidades (HONNETH, 2009). Apesar da maior abertura ao ambiente, própria da realidade social, composta por esferas permeáveis entre si como a do trabalho, a da família e a dos amigos, há possibilidade de os fenômenos discriminatórios descritos se repetirem também no cotidiano, distantes das câmeras de televisão. É o que os casos descritos a seguir sugerem.

3. Segundo caso – Jovem negro estudante de direito

À semelhança do primeiro caso, publicizado pelas redes e mídias tradicionais, o descrito a seguir versa sobre um jovem negro, pertencente à classe média baixa, morador da periferia da maior cidade do país. A diferença essencial foi a de os episódios de discriminação contra ele terem ocorrido no ambiente de trabalho, em um escritório de uma empresa de cerca de 45 empregados. Naquela empresa, há apenas três níveis hierárquicos: o do gestor responsável; o dos quatro gestores adjuntos; e o do grande conjunto dos demais trabalhadores, sem hierarquia formal entre estes, apesar da existência de atribuições e de salários diferentes. Essa horizontalidade não impedia a concentração informal de poderes em alguns setores, nas mãos de determinados empregados, de acordo com a distribuição de tarefas designada pela gerência.

Esse jovem negro estudante de direito passara por diversos setores daquela organização e tinha obtido excelente desempenho em todos eles. Diante desse fato e da demonstração da confiabilidade de seu trabalho, foi chamado pelo o gestor principal para ficar alocado no setor responsável pela auditoria e pelo controle dos documentos daquela empresa. Trabalhar naquele setor é o objetivo de muitos dos funcionários do escritório, seja devido à proximidade com o gestor responsável, à natureza especializada das funções ali desenvolvidas e ao alto grau de

confiança depositado naqueles que ali trabalham. A visibilidade e a possibilidade de aprendizado ali desenvolvidos possibilitam almejar outros cargos na organização, com maior remuneração e com possibilidade de desenvolvimento profissional mais elevado. A contrapartida de estar naquele setor é a antipatia gerada entre alguns funcionários, ressentidos por verem um funcionário de menor remuneração conferir e corrigir seu trabalho, ainda que este seja altamente especializado e aja sob as ordens diretas do gestor.

Devido às suas habilidades e interesses, o jovem negro rapidamente se destacou e obteve uma ascendência informal entre os funcionários naquele setor. Essa condição foi reconhecida pela sua chefia imediata, que lhe atribuía tarefas cada vez mais complexas; e ele passou a ser considerado por todos daquela organização como o principal auxiliar do gestor. Todavia, essa proeminência atraiu maior atenção sobre ele; e seu trabalho passou a sofrer maior escrutínio por todos. Ressalta-se que aquela empresa, a despeito de seu porte, sempre procurou manter uma ativa política de diversidade. Em seu quadro funcional, há outros negros, mulheres, portadores de necessidades especiais e membros de minorias sexuais e de gênero.

O gestor considera normal surgirem descontentamentos contra o setor, uma vez que ele audita o trabalho de outros. Por esse motivo, o gestor, com o tempo, se acostumara a ouvir reclamações de funcionários inconformados com o trabalho de conferência ali realizado. Afinal, algumas pessoas têm dificuldades em ter seu trabalho avaliado por outros, ainda que sob balizas que se pretendem estritamente técnicas, e lhes serem apontadas incorreções. De fato, historicamente, todos os funcionários que passaram por aquele setor sofreram críticas; por esse motivo, o gestor sempre buscava dar apoio total a estes. Ademais, ele funcionava como instância revisora e distinguia entre críticas fundamentadas e outras geradas apenas pelo incômodo de ter o seu trabalho revisado. Todavia, ele percebeu uma escalada de reclamações a partir de quando o jovem negro assumira posição de proeminência naquele setor.

Além do aumento do número de reclamações, estas eram concentradas na auditoria realizada pelo jovem negro. Houvera também uma diferença qualitativa: os descontentamentos não mais versavam sobre questões técnicas, como era o tom desde o início do funcionamento do setor, há onze anos: eles eram direcionados ao comportamento do jovem. Ele foi acusado de ser desrespeitoso e ríspido, de dedicar pouca atenção aos funcionários que tinham seus trabalhos revisados e de favorecer outros com uma conferência menos atenta, em detrimento dos demais. Como o setor é fisicamente ligado à sala do gestor e este pessoalmente dava o parecer definitivo em todos os documentos, ele vê pessoalmente todos os atendimentos e sabe que a maior parte das reclamações era improcedente. Para confirmar sua impressão, ele conversava com os

demais funcionários do setor para saber se houvera algum problema que não tivesse percebido e a resposta era sempre negativa.

Como no primeiro caso examinado neste texto, o jovem negro se tornou objeto de um sistema de avaliação social que atribuía pesos morais diferentes ao seu comportamento, comparativamente ao dos demais. Em decorrência, ele se tornou objeto de um escrutínio mais rigoroso de alguns funcionários, que exigiam comportamentos praticamente inalcançáveis por uma pessoa comum, como os de atender imediatamente a inúmeros pedidos, de forma concomitante, embora houvesse outros mais prioritários; ou de atender a diversas pessoas ao mesmo tempo, com o mesmo grau de atenção. Em contraponto, esses funcionários eram mais tolerantes com alguns outros que trabalham no mesmo setor de auditoria e controle: chegavam a agradecer às correções realizadas pelos colegas de trabalho do jovem, os quais eram costumeiramente considerados cordatos e gentis, mesmo sem existir qualquer diferença aparente no atendimento. Para completar o quadro, conhecedores da qualidade técnica do trabalho desenvolvido pelo jovem, esses funcionários raramente atacavam esse aspecto de suas funções, mas focavam no seu comportamento, como forma de atacar a pessoa. Em filosofia, esse tipo de objeção é conhecido como uma falácia denominada *argumentum ad hominem* (COPI, 1981), que ataca diretamente a pessoa, ao invés de criticar o objeto da proposição – no caso, o desempenho no trabalho –, com o intuito de desqualificá-la, com o intuito de, indiretamente, desmerecer a qualidade de seu trabalho. Essa tentativa de rebaixamento social busca demonstrar que a pessoa, por supostamente não possuir qualidades morais, não seria apta para desenvolver discursos sociais competentes (MOREIRA, 2020).

A partir de certo momento, as reclamações contra o jovem negro subiram mais ainda de tom. O médico que atendia uma funcionária do mesmo setor do jovem, contrariou seu código profissional, telefonou para o celular particular do gestor e pediu que ela fosse promovida para não mais permanecer no mesmo ambiente que o jovem. Afirmou ainda, baseado apenas na narrativa dela, que *ele apresentava evidentes traços de psicopatia e de comportamento antissocial*. À mesma época, um dos gestores adjuntos levantou a suspeita de que o jovem propositalmente fazia uma conferência mais displicente para que os documentos tivessem falhas insanáveis (ao mesmo tempo em que, de forma contraditória, ele criticava o rigor da conferência do jovem negro). Quando questionado pelo gestor acerca de provas da alegação, o reclamante afirmou não as ter, mas ratificou que se tratava *de uma forte intuição*. Em outro episódio, uma funcionária gritou e chorou compulsivamente durante o expediente, ocasionando grande tumulto, porque teria se *sentido pessoalmente ofendida* devido à interpretação dada pelo jovem a uma orientação do gestor. Alertada por este que se tratava de uma regra geral,

previamente comunicada a todos os funcionários e aplicável em abstrato a todas as situações fáticas nela prevista, ela insistiu que o jovem queria prejudicá-la diretamente, mesmo apesar de todos os funcionários terem recebido a mesma orientação e nada haver de especial na regra. Outro funcionário acusou o jovem de assédio moral porque este teria se dirigido a ele de maneira alegadamente ríspida para pedir que cumprisse determinada tarefa. Disse ainda que, em outra situação, o jovem não teria olhado diretamente para ele ao saudá-lo de manhã cedo.

Outro exemplo dessa distorção pôde ser visto na conferência de cópias digitalizadas de documentos oficiais que eram assinados e preenchidos por usuários dos serviços daquela empresa, sob supervisão dos funcionários desta. Após conferência dos campos obrigatórios, eles deveriam ser encaminhados a órgãos de trânsito do governo estadual. Inicialmente era o jovem negro quem realizava essa auditoria e encaminhava os documentos que apresentavam incorreções para um dos gestores adjuntos solucioná-las com o setor que supervisionava essa documentação. O encarregado daquele setor ficava extremamente irritado com essa detecção das falhas pelo jovem, que sequer tinha contato com ele. Mesmo alertado que o jovem apenas estava a realizar o seu trabalho de forma impessoal, o encarregado queria ir às vias de fato com o jovem, sob a alegação de que essa conduta desvalorizava todo o trabalho do setor. Diante da iminente eclosão de conflito interpessoal, o gestor decidiu alterar o responsável pela conferência daqueles documentos. Todavia, os erros continuaram a ocorrer, a serem apontados e submetidos ao crivo do gestor adjunto, mas o encarregado não mais se irritou. Passou a ver a auditoria como *necessária para o aperfeiçoamento do trabalho*. O relato dessa última situação é representativo. A simples mudança do conferente apaziguou os ânimos e eliminou um provável conflito. Diante de todos esses fatos, que eram verbalizados explicitamente contra ele, o jovem pediu demissão do emprego em caráter irrevogável.

Os episódios relatados de maneira resumida acerca deste caso demonstram novamente a ocorrência de linchamento moral contra uma pessoa. O jovem foi repentinamente acusado por várias pessoas de representar tudo o que o imaginário social considera maléfico. De acordo com esses relatos, ele seria psicopata, assediador moral e desonesto. É de se questionar como tantos adjetivos negativos teriam surgido contra uma única pessoa, sem que existissem quaisquer indícios dessas patologias durante todos os oito anos em que ele houvera trabalhado anteriormente na empresa. Bastou que ele se destacasse publicamente em determinada função para que passasse a ser difamado e para que seu comportamento fosse analisado com escrutínio tão rigoroso que transcendia qualquer avaliação razoável.

Há outros negros na equipe da empresa. Assim, devem ser questionadas as razões pelas quais aquele jovem se tornou um ícone que resumiu em si tantas qualidades negativas. E todas

as objeções não eram fundadas em argumentos racionais, nem eram pertinentes à qualidade do trabalho por ele desenvolvido. Antes, eram baseadas em *intuições*, em sentimentos cuja origem não se podia indicar e que beiravam a irracionalidade, mas que atacavam todas as dimensões da personalidade do jovem e que o apontavam como *indigno* de conviver em sociedade. De acordo com essas avaliações negativas, ele não seria merecedor da mesma consideração social que as demais pessoas, pois seu caráter estaria indelevelmente manchado por características que seriam percebidas facilmente pelos demais atores sociais com os quais interagira quotidianamente (MOREIRA, 2017).

Este caso, diferentemente do anterior, ocorreu em um ambiente aberto, sujeito a interações com outras esferas da vida dos agentes envolvidos. Mas os fenômenos observados possuem estreita similaridade. A situação do jovem pode ser também vislumbrada como o intercruzamento vetorial de discriminações: pela raça e pela sua condição social. Por ser um funcionário negro que percebe menor remuneração, por ainda não reunir as qualificações para ser promovido para outra função, alguns funcionários não o viam como um agente competente para emitir pareceres sobre os documentos produzidos por eles.

Neste caso deve ser considerado ainda o ressentimento (HOCHSCHILD, 2016). Este pode estar intimamente relacionado à política de diversidade da empresa, que permite que membros de minorias subalternizadas tenham igual possibilidade de acesso a todas as posições. Assim, o ressentimento pode gerar um imaginário de perda entre membros dos grupos dominantes, que se viam detentores de privilégios aos quais julgavam ter acesso exclusivo. Essa postura se torna mais explícita quando um representante dessas minorias, como o jovem negro, chega a uma função de extrema confiança e destaque na organização por méritos próprios. Diante desse quadro, há indícios da ocorrência de uma reação horizontal e coletiva contra o jovem. Guiados por estereótipos que não admitem a ascensão de pessoas negras no meio profissional (MOREIRA, 2017), aqueles que se sentem prejudicados atacam aspectos morais da vítima, uma vez que seu trabalho técnico era por eles próprios considerado de boa qualidade.

Como no primeiro caso descrito neste artigo, em nenhum desses episódios foram referenciadas a cor da pele e a condição social como motivadoras dessas acusações contra o jovem. Talvez, por serem acusações fundadas apenas em afetos³, os agentes omitam a real motivação de seus atos discriminatórios. Provavelmente desenvolveram distinções cognitivas que, diante da evolução da sociedade e do ordenamento jurídico, não mais podem se manifestar sob a forma da discriminação direta (RIOS, 2008), que é a arbitrária e intencional, considerada

³ “Afetos” podem ter sentido ambivalente na filosofia (DELEUZE e GUATTARI, 2011). No caso relatado neste texto, eles são reações emocionais negativas, relacionados a sentimentos como raiva, ciúme e ressentimento

ilícito civil e penal. A despeito dessas amarras legais, esses agentes continuam a ver a realidade como extremamente hierarquizada e assimétrica; e a considerar determinadas pessoas, portadoras de determinadas características que eles consideram subalternizantes, como não detentores da mesma capacidade moral para atuarem de forma competente na sociedade.

De fato, houve uma evolução ética nas democracias ocidentais a partir da Segunda Guerra Mundial, devida aos movimentos de combate ao racismo e a outras formas de discriminação. Mesmo os agentes que discriminam abertamente não mais querem ser vistos como racistas, homofóbicos ou misóginos. Os padrões de avaliação moral dessas condutas mudaram; e algumas delas passaram a ser tipificadas penalmente em alguns ordenamentos jurídicos. Assim, os comportamentos abertamente discriminatórios cederam espaço a formas mais sofisticadas e hipócritas de segregação social (LIMA e VALA, 2007).

4. Terceiro caso: mulher trans profissional do direito

Este caso foi escrito a partir de relatos pessoais de uma mulher trans de meia-idade, de razoável condição financeira, residente na maior cidade do país e profissional liberal na área jurídica. A similaridade que guarda com os casos anteriores é a da interseccionalidade de discriminações e a característica de estas serem ocultas, ou seja, em nenhum momento sua identidade de gênero foi exposta como motivadora das violências pelas quais passou. De fato, as mulheres trans são tratadas de forma subalterna na sociedade devido à sua identidade de gênero ser destoante daquela que lhe foi atribuída quando do nascimento, além de serem vítimas da misoginia estrutural, por serem mulheres. Essas características lhes ainda acarretam a abjeção social, que é uma condição que impede o reconhecimento de sua humanidade.

O trânsito entre os gêneros é visto como um tabu na sociedade. Por esse motivo, devido à dissonância de sua identidade de gênero, pessoas trans são expulsas de casa ainda jovens, sofrem bullying na escola e a abandonam. Assim recebem pouca educação formal e são obrigadas a viver nas franjas da sociedade, sem qualquer rede de apoio que as permita desenvolver suas potencialidades. Por fugirem ao padrão binário de gênero existente e por não possuírem capacitação suficiente, têm dificuldades em conseguir qualquer ocupação formal, mesmo que mal remunerada, e se encontram entre as camadas mais miseráveis da sociedade⁴.

Ao contrário de outras minorias, que encontram conforto na família, mesmo que sofram discriminação em outras esferas sociais, o primeiro lugar de exclusão das pessoas trans é o da família, que não se conforma com o comportamento e com a identidade de gênero desviante.

⁴ É o demonstra o “Mapeamento das pessoas trans do Município de São Paulo” (SÃO PAULO (MUNICÍPIO), 2021), que é o único levantamento estatisticamente confiável sobre essa população no nosso país.

Como a normatividade dos padrões de gênero é estruturante na nossa sociedade, essas pessoas são vistas como degeneradas morais, violadoras das ordens natural e divina e não merecedoras de reconhecimento intersubjetivo. Essa condição as impede de serem consideradas humanas, pois não se enquadram nos padrões binários de gênero (BUTLER, 2017). Como resultado, são consideradas párias na sociedade; são tidas como pessoas que não merecem viver, pois são tudo menos humanas (BUTLER, 2019). Suas mortes podem ser até festejadas, pois seu desaparecimento recomporia uma suposta ordem natural dos sexos (BUTLER, 2024).

Ciente dessas perspectivas de exclusão social, essa mulher trans teve receio de revelar sua identidade de gênero perante a família e no meio profissional. Na sua vida privada, por ter-se submetido a diversas cirurgias e por terapias de reposição hormonal, tinha desenvolvido certa *passabilidade* (DUQUE, 2019), de tal sorte que era vista como uma mulher cisgênera em qualquer ambiente onde estivesse. Por muitos anos, ela viveu uma vida dupla, tendo que usar roupas masculinas largas no local do trabalho para que ninguém a descobrisse; porém, essa situação acarretou-lhe um pesado fardo psicológico que lhe cobrou um preço: a depressão com a qual convivia desde pequena, por não viver de acordo com sua autêntica identidade de gênero, aprofundou-se. Desenvolveu quadro de síndrome do pânico e ideações suicidas. Chegou a um limite no qual percebeu que deveria tomar alguma decisão, sob pena de colapsar. Estava disposta a abandonar tudo – família, profissão, amigos – e viver como anônima em algum outro lugar. Sem raízes, poderia ter a vida que sempre desejou, longe de todos aqueles que poderiam identificá-la. Mas ela decidiu permanecer no mesmo ambiente social e na mesma profissão e assumiu publicamente sua identidade de gênero cerca de seis anos atrás.

O resultado foi complexo. Foi abandonada pela família e por quase todos os amigos, mas foi reconhecida perante a instituição que fiscalizava sua atividade, a qual lhe garantiu um processo de alteração de prenome e de sexo com respeito e dignidade. No seu trabalho, seus companheiros de profissão e os funcionários que trabalhavam com ela foram aparentemente receptivos às mudanças. Todavia, como ela percebeu tardiamente, o grupo profissional no qual exercia sua função é composto por cerca de treze mil pessoas – e nenhuma delas tinha se assumido publicamente sequer gay ou lésbica. Essa característica poderia indicar futuras dificuldades, mas a seu favor, ela tinha uma biografia exemplar na profissão na qual estava há quase quatorze anos. Ela pensava que sua seriedade e competência técnica seriam reconhecidas por aqueles que fiscalizavam sua atividade profissional, pelos outros membros de sua profissão e pelos seus funcionários.

Todavia, o quadro começou a mudar a partir de 2019, cerca de um ano após revelar publicamente sua transição de gênero no ambiente de trabalho. As pessoas que exerciam

funções semelhantes às dela, que se reuniam em uma associação profissional da qual ela participava como diretora, ratificaram um discurso que se adequava às correntes de pensamento político majoritárias então vigentes no país. Diante desse quadro, ela se sentia pouco à vontade para emitir qualquer opinião e permanecia calada durante reuniões. Até que a exclusão mostrou sua face: em encontro realizado em 25/11/2019 na sede da entidade, ela foi *convidada* pelos demais colegas de atividade a se retirar da diretoria da associação. Alegaram que ela era *antiquada* e que deveria ceder espaço a pessoas mais novas na profissão, que seriam supostamente mais adequadas para enfrentar os desafios que surgiriam no futuro. A justificativa poderia demonstrar um etarismo, não fosse o fato de ela ser da mesma idade ou mais nova do que os presentes. Entre eles, havia pessoas idosas e superidosas, que assistiam a tudo com expressa manifestação de concordância. Ela que, ocupara cargos na diretoria da associação por doze anos consecutivos, sabia que muitos dos que ali se encontravam eram mais velhos e exerciam cargos na entidade há mais tempo do que ela. O real motivo de sua exclusão era claro, escondido por uma frágil argumentação que parecia ter sido criada às pressas para indicar que ela não mais era bem-vinda naquele lugar e naquela atividade profissional. Por um momento, pensou em retrucar, mas ela tinha consciência que os tempos políticos seriam outros, que estava diante de uma cena que se tornaria regra nos anos posteriores, por discriminações e por retrocessos nos direitos de minorias subalternizadas. Sem pensar muito, nem demonstrar surpresa diante daquele veredito, levantou-se e foi embora.

Desde a data de sua expulsão, ela foi invisibilizada pelos membros e demais associações pertinentes à atividade que exercia. A partir daquele evento até a data de seu relato, seu nome não mais foi mencionado nas mídias produzidas pelas associações, em mensagens ou circulares. Foi excluída de grupos de mensagens instantâneas (*WhatsApp*) e se criou um completo silêncio em torno dela. Era um forte contraste diante da breve exposição nas mídias daquelas associações profissionais que a destacavam como a *primeira mulher trans da atividade*, dos convites que recebia para dissertar sobre temas relacionados a sexualidades dissidentes e a gênero, além dos temas jurídicos acerca dos quais era reconhecida sua competência.

Ocorreria a partir de então um processo de completo apagamento de sua figura: ela foi ostracizada. O provável intuito dos membros da atividade profissional era o de fazer todos esquecerem-na, para que eventuais lamentos e críticas se tornassem invisíveis. Cortaram todas as vias de diálogo com ela, que se sentiu completamente solitária e sem qualquer rede de apoio. Esse isolamento a fez se retrair mais ainda. Demonstrou o caráter perverso da discriminação institucional, que exclui todos aqueles que não se ajustam ao padrão de conduta organizacional esperado. De certa forma, esses profissionais equiparavam o destino daquela mulher ao dos

membros de minorias que sofrem injustiças sem que a sociedade tenha qualquer sentimento de indignação. Tais pessoas são consideradas *não-enlutáveis* (BUTLER, 2019). São aquelas vidas que a sociedade não tem interesse em preservar, como as de pessoas trans vítimas de violências cotidianas, as de dependentes de entorpecentes que vagam em grupo pelos grandes centros metropolitanos, as dos desabrigados em regiões sujeitas a *limpeza étnica* e as de jovens negros que vivem em comunidades populares controladas pelo tráfico de drogas. A principal constatação é a de que essas vidas nada importam⁵.

As pessoas trans são consideradas não-enlutáveis porque são tidas como ininteligíveis de acordo com o padrão binário de gênero que rege nossas normas sociais. De acordo com Butler, a inteligibilidade de um indivíduo depende de sua aderência a uma *matriz de gênero* que une sexo, identidade de gênero e desejo (BUTLER, 2017). O gênero atribuído a alguém quando de seu nascimento ditará o seu destino⁶: essa pessoa deverá assumir uma identidade de gênero ditada pelo seu sexo biológico e sua orientação sexual deverá se dirigir para os indivíduos do gênero *oposto* ao seu – se foi considerado mulher quando do nascimento, deverá adotar a identidade de gênero feminina e sentir-se atraída por homens. Há severas sanções se a pessoa não se adequar a essas normas de gênero. A principal delas é a perda da inteligibilidade.

A ininteligibilidade que atinge a pessoa que descumprir essas normas sociais impositivas estende-se a todas as dimensões de sua existência. Pouco importa se suas vidas profissional e pessoal obedecem a padrões éticos que seriam apreciados pela sociedade. A partir de quando ela *sai do armário* (SEDGWICK, 2007), ao assumir uma identidade de gênero diversa da esperada, por exemplo, recaem sobre ela todos os estigmas que cercam a vida de um *dissidente de gênero*: ela passa a ser considerada promíscua, degenerada, destinada a viver na marginalidade. A ela é reservado o local social das esquinas noturnas e pouco iluminadas das cidades, nas quais presume-se que ela venderá seu corpo. Estará relacionada ao consumo de drogas e à violência; em consequência, ela será privada de humanidade e de dignidade: o sentimento social de *abjeção* será o que permeará sua existência a partir de então.

O conceito de *abjeção* é referente a identidades e a fronteiras (KRISTEVA, 1984). De acordo com Julia Kristeva, a identidade é constituída pelo que julgamos ordenado, limpo e definido: é um espaço no qual tudo faz sentido. A abjeção surge quando as fronteiras que delimitam a identidade do mundo exterior a ela se tornam imprecisas. O sentimento de nojo e

⁵ Daí a necessidade de datas comemorativas como a da *Visibilidade Trans*, para afirmar que determinada população existe e que é portadora de direitos, que não pode ser ignorada quando da confecção das políticas públicas estatais; e que seu modo de vida deve ser considerado tão digno quanto o dos grupos majoritários.

⁶ Nesse sentido, deve ser ressaltado o costume dos *chás-revelação*, que ditam o futuro de uma pessoa desde antes do seu nascimento.

de desorientação que se segue é motivado pelo fato de o externo ser visto como uma ameaça, por ser impuro, sujo, monstruoso e degenerado. Portanto, para manter uma identidade coerente, o sujeito tem reações psicológicas profundas e defensivas, manifestadas por meio de condutas (algumas inconscientes) que respondem ao que é proibido, ao que é tabu e que representa um perigo à identidade. Kristeva, todavia, não vê a abjeção como um conceito puramente interno. Ela acredita que a abjeção também se manifesta no meio social por meio de condutas aversivas praticadas por membros de grupos majoritários. Estes associam determinados indivíduos e populações a um sentimento profundo e primitivo de rejeição coletiva⁷. De fato, o sentimento de *abjeção* pode ter sido uma das forças motrizes dos episódios de discriminação a seguir relatados, uma vez que pessoas que não obedecem às regras impostas pelo binarismo de gênero são consideradas indignas (BUTLER, 2017).

Isolada pelos membros da sua atividade, pelo quadro pandêmico e pelas novas tendências majoritárias na esfera pública nacional, essa mulher trans foi alvo de inúmeras violências no seu local de trabalho. Em um movimento arquitetado, cerca de trinta por cento dos funcionários pediu demissão de uma única vez, sem que lhe fosse dado qualquer alerta prévio. Essas pessoas justificaram essa atuação conjunta pela alegada incapacidade técnica de ela dar soluções jurídicas às questões que surgiam diariamente; por uma virtual *toxicidade* do ambiente de trabalho; por supostos casos de assédio moral por ela praticados ou por ela tolerados contra clientes e funcionários; e por alegados atos de negligência administrativa.

A partir daquele dia, emergiu um movimento de ódio contra ela que se manifesta por inúmeras formas até hoje. Utilizam-se de perfis falsos que atribuem avaliações de uma estrela no aplicativo Google pelo atendimento no local onde ela trabalhava. São publicados comentários genéricos, mas altamente depreciativos, que demonstram a intenção de difamá-la publicamente e de arrasá-la financeiramente por meio da redução da clientela⁸. Ela passou a receber continuamente ameaças por e-mail e por aplicativos de mensagens, em típica prática de *cyberbullying*⁹; e os funcionários que restaram passaram a receber convites para trabalhar na

⁷ Ao mesmo tempo, o abjeto exerce fascínio e seduz, por ser vinculado a um tabu. Essa dissonância pode ser observada pela atração sexual que muitos sentem pelos corpos transgêneros.

⁸ Mesmo apesar de serem perfis sem foto e recém-criados, sem qualquer outra atividade anterior perceptível, a rede social se recusou a excluí-los. É relevante mencionar que campanhas de difamação por perfis falsos atingiram diversos estabelecimentos comerciais pertencentes a pessoas famosas. Em maio de 2022, a Chef Paola Carrosella teve centenas de avaliações fakes contra seu restaurante Arturito, na Capital de São Paulo, logo após falas críticas contra apoiadores de um ex-presidente da república.

⁹ Essa prática se acentuou no mundo virtual e não é praticada apenas contra crianças e adolescentes. Há dados empíricos que demonstram que membros de minorias subalternizadas (como pessoas trans) são também vítimas de ataques que buscam abalar a integridade psicológica da vítima, por meio de ataques assíncronos e violentos (RIBEIRO, 2019).

concorrência. Em maio de 2024, uma publicação apócrifa na rede social *LinkedIn* descreveu o lugar em que a entrevistada trabalha como “*um dos piores lugares para trabalhar no país*” por culpa exclusiva dela, classificada como uma *dinochefe* de acordo com aquela postagem.

Não bastasse esse turbilhão, uma das funcionárias que pediu demissão a difamou, por meio de falsas denúncias, com alegações de que ela seria irascível, extremamente violenta e que praticava assédio moral contra os trabalhadores. Essa mesma pessoa a perseguiu em um carro com vidros espelhados durante o trajeto de ida ao trabalho¹⁰. As alegações dessa ex-funcionária, reforçadas por aqueles que com ela pediram demissão conjuntamente, transformaram-se em um boato poderoso que se espalhou por todo o meio jurídico daquela metrópole. Muitas pessoas cortaram relações com ela sem dar-lhe chance ao contraditório. Ela passou a ser classificada por todos como uma pessoa violenta e irascível.

Há forte contraste entre essa miríade contemporânea de violências, de exclusões e de adjetivos negativos, quando comparada aos quatorze anos em que essa mulher trans trabalhou no mesmo lugar, com as mesmas pessoas e com a utilização das mesmas rotinas técnicas e administrativas, mas com um comportamento *normal*, aderente às normas de gênero. Todos os ataques de que essa mulher trans foi vítima tiveram início após sua transição de gênero ter-se tornado pública no ambiente de trabalho. Assim, apesar de, metodologicamente, estudos de caso primarem por oferecerem respostas multicausais aos fenômenos estudados, é extremamente sugestivo o fato de que, em um período pouco maior que um ano, essa pessoa ter sofrido uma drástica mudança de perspectivas sociais e profissionais. Nesse curto prazo, sua imagem anterior foi apagada completamente: ela perdeu credibilidade; foi considerada incompetente, incapaz de se relacionar com outras pessoas; além de ser rotulada como uma pessoa violenta e assediadora. Abruptamente, ela se tornou um pária naquele meio social.

Ao que tudo indica, sua mudança nos papéis de gênero teria funcionado como um divisor de águas. Enquanto estava inserida no padrão binário de gênero, como um homem branco e ocupante de função com certo status, gozava de todos os privilégios decorrentes de sua condição. A partir de quando se assumiu como mulher trans, passou a ser vista por toda a sociedade como uma pessoa incapaz, indigna de ocupar aquela função. Afinal, mulheres trans, de acordo com os estigmas sociais que lhe são impostos, devem sobreviver da prostituição, nas esquinas das ruas das grandes metrópoles, viciadas em drogas e envolvidas com a marginalidade. O lugar social delas não é entre *pessoas de bem*, que possuem família constituída e que têm um trabalho decente e honesto; isto porque estereótipos ditam que mulheres trans

¹⁰ Esta é uma demonstração da força que linchamentos morais podem assumir. Alguns indivíduos podem se sentir empoderados a ponto de praticarem violências e ameaças no mundo físico contra a vítima.

seriam pessoas promíscuas, que buscam sexo de forma insaciável. Indo além, sua sexualidade seria contagiosa: por esse motivo, afirma-se que temas que tratam de gênero deveriam ficar inacessíveis a pessoas em processo de formação, como crianças, e de currículos escolares.

Esse imaginário, claramente fantasioso, é resumido na expressão *ideologia de gênero* (BUTLER, 2024). Seu objeto é indefinido; aqueles que travam guerra contra ela não sabem defini-lo com exatidão, mas têm a falsa noção de que é algo que inviabiliza a instituição por eles considerada como a mais sagrada da humanidade: a família, seja com a discussão do casamento entre pessoas do mesmo sexo; seja com a adoção de banheiros mistos; ou com a utilização de linguagem neutra. De acordo com setores conservadores, o objetivo que se encontra por trás dessa noção é o de distorcer as consciências dos mais vulneráveis: as crianças, daí a necessidade de se proibir mesmo a expressão *gênero* no ambiente escolar.

Esse estado de coisas ocorre porque se busca construir um novo pânico moral (COHEN, 2002), de acordo com o qual as pessoas trans seriam as culpadas pela decadência moral da humanidade. Elas subverteriam um alegado padrão criado por Deus e pela natureza, composto pela pequena família burguesa, constituída pelo homem e pela mulher, unidos em relação de complementariedade pelo casamento (BUTLER, 2024). É por motivos como estes que as pessoas trans não merecem o status de humanas. Não merecem reconhecimento dos outros; devem ser expelidas do meio social para que seja recomposta uma ordem suposta existente desde a criação divina.

Percebe-se, dessa forma, porque tantos adjetivos negativos foram reunidos contra essa mulher trans. Se ela é um *ser abjeto*, é menos que humana. De forma coerente, seria válido castigá-la por meio de todas as narrativas possíveis e imagináveis, ainda que não aderentes à realidade. Construiu-se uma imaginária edificação coletiva, fomentada pelo ambiente de isolamento vigente durante a pandemia, e que efetivou linchamentos morais e virtuais contra ela. A esfera do trabalho assumiu preponderância e nela foram concentrados todos os afetos negativos, resultantes de frustrações variadas, mas que encontraram como canal um símbolo, uma mulher trans, destituída de qualquer humanidade.

Não bastassem esses fatos, essa mulher trans relatou que foi vítima de *lawfare*. Inúmeras denúncias falsas chegaram às instituições de controle de sua atividade, as quais eram forçadas a investigar, mesmo diante da inconsistência dos fatos e das alegações. Questões como não aceitação de cartão de crédito – cuja obrigatoriedade não pode ser legalmente imposta; suposta

demora no atendimento; alegadas cobranças indevidas¹¹; e reclamações oriundas de pessoas que nunca estiveram no estabelecimento foram o teor de algumas dessas denúncias.

Todas essas violências, como a discriminação institucional, o *cyberbullying*, as ameaças físicas, o *lawfare*, além das campanhas difamatórias, abalaram sua estrutura psicológica, em uma realidade que dura quase cinco anos. Essa mulher trans relatou que ficou em depressão profunda, teve ideias suicidas, chorava todos os dias e recorreu a auxílio médico. Os traumas psicológicos levaram-na a assimilar o papel de inferioridade que a sociedade lhe impunha. Tornou-se avessa a contatos sociais; pensava ser julgada por qualquer um que encontrava; perdeu a capacidade de fazer amigos, pois não tinha mais confiança em ninguém; e deixou de acreditar em si mesma como um agente capaz de tomar decisões autônomas no meio social. Passou a ter receio de sair de casa e buscou se isolar de tudo e de todos. Sua vida nunca mais foi a mesma. Afinal, os danos psíquicos ocasionados pela discriminação manifestam-se de forma severa, especialmente quando decorrentes de linchamento moral no qual os agressores se manifestam de múltiplas formas e com a pretensão de anonimato, seja no meio virtual, seja por meio de boatos difamatórios. Esse efeito é potencializado para os membros de populações subalternizadas que não contam com qualquer rede de apoio, como é o caso da pessoa que relatou esses episódios. Sem família ou amigos, sem qualquer apoio institucional, pois fora expulsa da associação que a representava, retomou seus planos de largar tudo e de reiniciar sua vida em algum lugar no qual não fosse conhecida.

Perceba-se que a sua condição social não foi obstáculo para a onda de ódio que a atingiu. Esse fato pode denotar que os vetores de discriminação como os motivados pela transfobia, são tão potentes, por serem relacionados à abjeção, que superam uma certa homogeneização que ocorre com o aumento da renda, como nos casos relatados anteriormente.

5. Considerações finais

Os casos estudados neste artigo são representativos de práticas discriminatórias violentas que não se confundem totalmente com os conceitos de microagressões ou de discriminação sutil. Afinal, não há dúvidas nos comportamentos dos agentes que praticaram as violências relatadas. Ao contrário, suas condutas se demonstraram ostensivas, com o claro

¹¹ A mais recente dessas reclamações que caracterizam *lawfare* foi datada de junho de 2024. Versou sobre uma suposta cobrança indevida de R\$1,29, embora devidamente autorizada pelas normas que regem a atividade. A cobrança desse valor, de acordo com o reclamante, seria indevida e, por esse motivo, a mulher trans deveria ser punida exemplarmente. Por meio da leitura da troca de e-mails constantes no processo disciplinar, essa denúncia apresenta indícios de ter sido *fabricada intencionalmente*, pois o suposto cliente, minutos após receber a mensagem com o orçamento, encaminhou e-mail para os órgãos censórios com essa alegada denúncia. Não mais demonstrou qualquer interesse na obtenção do serviço por ele solicitado, nem respondeu aos e-mails enviados pela empresa.

propósito de rebaixar as vítimas e de extirpá-las do convívio social e profissional. Os alvos dessas discriminações tiveram subtraída sua humanidade em um grau tão extremo que se tornaram vidas não merecedoras ser protegidas pelo aparato estatal, nem pelos membros da sociedade.

Em todos os casos relatados, não foram explicitados os motivos que aparentemente fundamentaram os comportamentos dos agentes contra as vítimas. Essa omissão não impediu que as condutas praticadas contra o jovem negro motorista de aplicativo fossem vistas pela mídia como discriminatórias. O mesmo provavelmente ocorreria nos dois outros casos relatados neste artigo. Daí porque é possível afirmar que se trata de uma modalidade de *discriminação que não ousa dizer o seu nome*, pois não se manifesta da mesma maneira que a discriminação direta, apesar de as práticas se assemelharem em termos de arbitrariedade e de violência.

Essa característica dificulta que essas práticas sejam consideradas discriminatórias. Apesar de serem comportamentos claramente vinculados a estereótipos e a estigmas veiculados contra minorias subalternizadas, há dificuldades em associá-las a algum ilícito criminal ou civil. Essa dificuldade se aprofunda ainda mais devido às peculiaridades do ordenamento jurídico brasileiro. Nosso direito associa o fenômeno discriminatório principalmente à modalidade da *discriminação direta* e ao direito penal, por meio da tipificação de condutas consideradas discriminatórias, como o racismo, a homotransfobia e a misoginia. Essa escolha legislativa traz um ônus excessivo para a vítima e para os órgãos acusatórios, os quais têm o ônus de demonstrar o aspecto subjetivo do tipo, ou seja, a vontade livre e desimpedida de discriminar (ABDUCH, 2011). Como resultado dessa política, muitas condutas, como estas, que *não ousam dizer seu nome*, que poderiam ser classificadas como discriminatórias e gerarem responsabilidade civil, acabam impunes, apesar de acarretarem severos prejuízos psíquicos e patrimoniais às vítimas.

6. Bibliografia

ABDUCH, S. C. **Positive Discrimination: A comparative perspective between the United States Brazil and France.** 1. ed. Toulouse/FR: Dissertação (Master of International and Comparative Law) - University of Toulouse, I Capitole, 2011. 55 p.

ALMEIDA, S. **Racismo estrutural.** 1. ed. São Paulo: Jandaíra, 2019.

BECKER, H. S. Whose side are we on? **Social Problems**, Oakland/US, winter 1967. 239-247.

BUTLER, J. **Problemas de Gênero: Feminismo e Subversão da Identidade.** 14. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.

BUTLER, J. **Vida precária: Os poderes do luto e da violência.** 1. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2019.

BUTLER, J. **Quem tem medo do gênero?** 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2024.

- COHEN, S. **Folk Devils and Moral Panics: The Creation of the Mods and Rockers**. 3. ed. London/UK: Routledge, 2002.
- COLLINS, P. H.; BILGE, S. **Interseccionalidade**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2021.
- COPI, I. M. **Introdução à lógica**. 1. ed. São Paulo: Mestre Jou, 1981.
- DAVIS, A. **Estupro, racismo e o mito do estuprador negro**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.
- DELEUZE, G.; GUATTARI, F. **Mil platôs: capitalismo e esquizofrenia**. 2. ed. São Paulo: Editora 34, v. 2, 2011.
- DUQUE, T. **Gêneros Incríveis: Um estudo sócio-antropológico sobre as experiências de (não) passar por homem e/ou mulher**. 1. ed. Simões Filho: Editora Devires, 2019.
- HOCHSCHILD, A. R. **Strangers in their own land: Anger and Mourning on the american right**. 1. ed. New York/US: The New Press, 2016.
- HONNETH, A. **Luta por reconhecimento: a Gramática Moral dos Conflitos Sociais**. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2009.
- JONES, K. P. et al. Subtle discrimination in the workplace: a vicious cycle. **Industrial and Organizational Psychology**, Cambridge/UK, March 2017. 51-76.
- KRISTEVA, J. **Powers of Horror: An Essay on Abjection**. 1. ed. New York: Columbia University Press, 1984.
- LIMA, M. E. O.; VALA, J. As novas formas de expressão do preconceito e do racismo. **Estudos de Psicologia**, Campinas, 2007. 401-411.
- MARTINS, J. D. S. **Linchamentos: A justiça popular no Brasil**. 1. ed. São Paulo: Contexto, 2015.
- MOREIRA, A. J. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. 1. ed. São Paulo: Contracorrente, 2020.
- MOREIRA, J. **O que é Discriminação?** Belo Horizonte: Editora Letramento, 2017.
- RIBEIRO, N. A. **Cyberbullying. Práticas e consequências da violência virtual na escola**. 1. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2019.
- RIOS, R. R. **Direito da Antidiscriminação: Discriminação Direta, Indireta e Ação Afirmativa**. 1. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008.
- SÃO PAULO (MUNICÍPIO). Centro de Estudo de Cultura Contemporânea. Mapeamento das Pessoas Trans no Município de São Paulo, Janeiro de 2021. **Cidade de São Paulo**, 2021. Disponível em: <https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/direitos_humanos/LGBT/AnexoB_Relatorio_Final_Mapeamento_Pessoas_Trans_Fase1.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2021.
- SEDGWICK, E. K. A epistemologia do armário. **Cadernos Pagu**, Campinas, janeiro-junho 2007. 19-54.
- SUE, D. W.; SPANIERMAN, L. B. **Microaggressions in everyday life**. 2. ed. Hoboken/US: Willey, 2020.
- YIN, R. K. **Pesquisa Qualitativa. Do início ao Fim**. 1. ed. Porto Alegre: Penso, 2016.