

**A PRESERVAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DA COMUNIDADE LGBT:  
ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DA HOMOTRANSFOBIA NO ÂMBITO  
EMPRESARIAL EM JOINVILLE**

**LA PRESERVACIÓN DE LOS DERECHOS DE LA COMUNIDAD LGBT: UN  
ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA DISCRIMINACIÓN HOMOTRANSFÓBICA  
EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL DE JOINVILLE**

Arnon Munhóz Schütz dos Santos<sup>1</sup>  
Albano Francisco Schmidt<sup>2</sup>

**RESUMO:** O combate à homotransfobia estrutural no âmbito empresarial na cidade de Joinville reflete um paradoxo, pois, enquanto algumas empresas são omissas ou coniventes perante atos discriminatórios, outras entidades punem-nos. Tal panorama decorre da falta de ações governamentais direcionadas à valorização da diversidade sexual e de gênero nas empresas, com o intuito de mitigar a violência contra a comunidade LGBT no ambiente de trabalho. Assim, por meio de pesquisas científicas, estatísticas, jurisprudenciais e de opinião pública com a comunidade acadêmica da Faculdade IELUSC, entende-se como o Poder Público pode prevenir a discriminação contra esse grupo minoritário e como as empresas joinvilenses atuam (ou deveriam atuar) quanto à intolerância contra os funcionários cisheterodissidentes. Com isso, concluir-se-á que, contrariamente às normas coercitivas, as Políticas Públicas Positivas são instrumentos eficientes de incentivo às mudanças empresariais benéficas àquela diversidade, prestigiando-a e preservando-a no ambiente de trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Desigualdade de gênero; Empresas de Joinville; Homotransfobia estrutural; Mercado de trabalho; Políticas públicas positivas.

**RESUMEN:** El combate a la homotransfobia estructural en el ámbito empresarial en la ciudad de Joinville refleja una paradoja, pues, mientras algunas empresas son omisas o condescendientes ante actos discriminatorios, otras entidades los sancionan. Tal panorama se debe a la falta de acciones gubernamentales dirigidas a la valorización de la diversidad sexual y de género en las empresas, con el objetivo

<sup>1</sup> Graduando em Direito pelo Instituto Superior e Centro Educacional Luterano (IELUSC).

<sup>2</sup> Doutor pelo Programa de Pós-Graduação em Patrimônio Cultural e Sociedade da UNIVILLE. Mestre em Direito na linha de pesquisa Estado, Atividade Econômica e Desenvolvimento Sustentável da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. LLM em Direito Empresarial pela Fundação Getúlio Vargas. Professor Adjunto de Direito das Obrigações, Direito Empresarial e Direito Internacional na Faculdade IELUSC. Supervisor de Estágio do Núcleo Integrado de Práticas Jurídicas da Faculdade IELUSC. Advogado. Empreendedor.

de mitigar la violencia contra la comunidad LGBT en el entorno laboral. Así, mediante referencias científicas, estadísticas, jurisprudenciales y de opinión pública con la comunidad académica de la Facultad IELUSC, se entiende cómo el Poder Público puede prevenir la discriminación contra este grupo minoritario y cómo actúan (o deberían actuar) las empresas de Joinville frente a la intolerancia contra los empleados cisheterodisidentes. Con esto, se concluirá que, contrariamente a las normas coercitivas, las Políticas Públicas Positivas son instrumentos eficientes para incentivar cambios empresariales beneficiosos a esa diversidad, prestigiándola y preservándola en el entorno laboral.

**PALABRAS CLAVE:** Desigualdad de género; empresas de Joinville; homotransfobia estructural; mercado laboral; políticas públicas positivas.

## 1 INTRODUÇÃO

Os crimes de injúria praticados no ambiente laboral contra os empregados cisheterodisidentes - pessoas que não se identificam com o gênero que lhes foi atribuído ao nascimento e cuja orientação sexual difere do padrão normativo imposto pela sociedade patriarcal - refletem a homotransfobia (ódio às pessoas cisheterodisidentes) no âmbito empresarial no Município de Joinville. Essas práticas discriminatórias decorrentes da intolerância à orientação sexual ou à identidade de gênero do indivíduo, por exemplo, ferem o direito ao trabalho digno e, conseqüentemente, dificultam a consolidação de uma sociedade justa, igualitária e livre de quaisquer preconceitos.

Acerca disso, busca-se entender como as empresas joinvilenses, públicas e privadas, atuam (ou não) quanto ao preconceito contra as minorias sexuais, como também se pretende verificar a necessidade de uma política pública positiva direcionada à preservação dos direitos humanos da comunidade LGBT nos locais de trabalho. Para tanto, primeiro, demonstra-se os resultados obtidos com a pesquisa de opinião pública realizada na Faculdade IELUSC, a fim de conhecer a percepção da comunidade estudantil sobre o tema em análise e verificar se a realidade joinvilense coaduna-se ou não a tais dados.

Segundo, diferenciar-se-á a orientação sexual e a identidade de gênero, por meio dos *Princípios de Yogyakarta sobre a Aplicação da Legislação Internacional de Direitos Humanos em relação à Orientação Sexual e Identidade de Gênero*

(ANMEGHICHEAN *et al*, 2007) e do *Manual de Comunicação LGBT da Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos* (ABGLT, 2010). Em sequência, apresentar-se-ão os aspectos empresariais, econômicos e empregatícios do Município de Joinville.

Posteriormente, mediante uma análise jurisprudencial de ações trabalhistas locais, entender-se-á o panorama homotransfóbico na esfera empresarial da cidade. Inclusive, definir-se-á o conceito de homotransfobia estrutural, a fim de compreender a realidade brasileira da violência institucionalizada (e banalizada) contra esse grupo minoritário. Também, explicar-se-á o modelo *nudge* de tomada de decisões e como aplicá-lo no aspecto legislativo (política pública positiva). Por fim, com as considerações finais, elaborar-se-á uma proposta de intervenção à problemática delineada.

## 2 PESQUISA DE OPINIÃO PÚBLICA DA FACULDADE IELUSC

A Faculdade IELUSC é uma instituição de ensino superior comunitária, com 20 anos de tradição na cidade de Joinville. Dentre seus valores institucionais, destaca-se o "acolhimento com afetividade, a responsabilidade e o compromisso social", visto que "Educar pessoas para o desenvolvimento humano, social e sustentável, por meio de vivências diversas, em um ambiente acolhedor" (FACULDADE IELUSC, 2024) constitui a missão desta entidade.

Dessarte, buscou-se conhecer a opinião da comunidade acadêmica daquela faculdade referente às práticas homotransfóbicas no âmbito empresarial, como a desigualdade salarial e a contratação ou dispensa discriminatória, comparando os resultados com outras informações que serão apresentadas ao longo do texto. Nessa perspectiva, desenvolveu-se uma sucinta pesquisa de campo, com o intuito de compreender e comparar a percepção do público-alvo com a conduta adotada pelas empresas joinvilenses e pelo Poder Público perante os atos atentatórios aos direitos humanos da comunidade LGBT no mundo empreendedor municipal.

## 2.1 METODOLOGIA

Realizou-se uma análise quantitativa, por meio de uma pesquisa de opinião pública direcionada somente à comunidade acadêmica do ensino superior da Faculdade IELUSC, abrangendo docentes e discentes, em total anonimato. Para isso, criou-se um formulário eletrônico elaborado com o *Google Forms*, cujo *link* foi compartilhado via *WhatsApp* aos colegas da instituição, alcançando, praticamente, todos os cursos. O questionário só podia ser respondido com o email institucional, então não havia a possibilidade de interferências externas.

Embora, adianta-se, a amostra seja pouco expressiva, visto que representa, por exemplo, menos de 2% do número de alunos formados pela referida instituição em 27 anos de funcionamento (FACULDADE IELUSC, 2025), e, apesar da utilização desses meios não convencionais, configurando, assim, uma sondagem exploratória e não generalizável, optou-se pela pesquisa de opinião pública quantitativa, porque tal método

[...] pode abordar aspectos amplos de uma sociedade, como, por exemplo, a descrição da população economicamente ativa, o levantamento da opinião ou das atitudes da população acerca de determinada situação, a caracterização do funcionamento de organizações, a identificação do comportamento de grupos minoritários (WEBER; PÉRSIGO, 2017, p. 17).

Ainda com base nas autoras, esse tipo de estudo costuma ser empregado, por exemplo,

[...] nas sondagens eleitorais, nas pesquisas de avaliação da administração pública, em consultas sobre a satisfação do cliente, em investigações sobre temas sociais, políticos e econômicos [...] (WEBER; PÉRSIGO, 2017, p. 17).

Nesse contexto, elaboraram-se 6 questões, perguntando aos participantes se uma empresa deveria contratar, dispensar e pagar salários diferentes aos seus funcionários com base na orientação sexual ou na identidade de gênero deles; se concordavam com a afirmação “a culpa de sofrer discriminação sexual ou de gênero

é da vítima”; se tal diversidade pode prejudicar economicamente os empreendimentos em Joinville; e, por fim, se haveria necessidade de uma política pública para contemplar essa diversidade nas empresas do município.

Acerca disso, tais questionamentos, de modo geral, tinham por finalidade a realização de comparações entre o pensamento da comunidade acadêmica e o cenário joinvilense, mas, sobretudo, constituíram um marco inicial da investigação da presente problemática, pois era necessário saber quais problemas, de fato, ocorriam nos ambientes de trabalho, quais eram as suas causas e como as resolver.

Sob tal perspectiva, as três primeiras perguntas eram exemplos de violações legais que poderiam ocorrer no âmbito trabalhista local, mas não foram confirmadas pela pesquisa jurisprudencial subsequente, cujo resultado apresentou o crime de injúria como fator presente nas relações interpessoais no ambiente de trabalho. Já o questionamento sobre a culpabilização da vítima nos casos de discriminação permitiu observar a homotransfobia estrutural no pensamento acadêmico e se isso também ocorreria na esfera empresarial joinvilense.

Ademais, considerando as respostas à pergunta dos prejuízos econômicos que poderiam ser gerados pela diversidade aos empreendimentos, era imprescindível analisar os aspectos empresariais da cidade e o cenário legislativo municipal e estadual, a fim de saber, por exemplo, se existia um sistema de cotas LGBT local ou qualquer outra medida de inclusão social que gerasse uma instabilidade financeira às empresas. Por fim, questionar os entrevistados sobre a criação de uma política afirmativa objetivava entender a sua perspectiva quanto ao panorama da discriminação sexual e de gênero na seara empresarial de Joinville e o quão urgente era a necessidade por mudanças sociais.

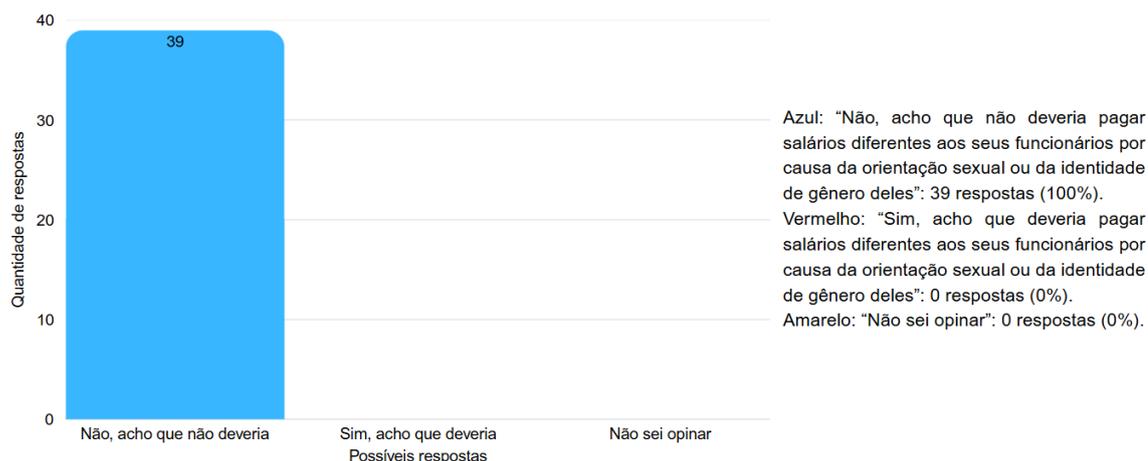
## 2.2 RESULTADOS

Oteve-se 39 respostas. Numa breve análise, nota-se que a maioria da comunidade acadêmica é contra a intolerância à diversidade, pois acreditam que a orientação sexual ou a identidade de gênero do indivíduo não deve ser adotada como critério de análise pela empresa para contratá-lo (87,2%) ou dispensá-lo (97,4%).

Também majoritariamente, cerca de 35 pessoas (89,7%) entendem que a diversidade sexual e de gênero não prejudica economicamente as empresas em Joinville.

Já de modo unânime, os participantes entendem que esse fator individual não deve ser motivo para justificar a desigualdade salarial entre funcionários. Por fim, quando questionados sobre a necessidade de haver uma política pública para contemplar essa diversidade nas empresas no município, houve um resultado heterogêneo: 26 pessoas acham que deve haver uma ação municipal nesse sentido (66,7%), 12 entendem que não precisa (30,8%) e 1 pessoa não soube opinar (2,6%). Acerca disso, colaciona-se, abaixo, os gráficos das respostas da comunidade acadêmica para cada pergunta:

**Gráfico 1 - Opinião sobre diferenciação salarial por orientação sexual ou identidade de gênero**



Fonte: Elaborado pelos autores com os dados da pesquisa de opinião pública (2024).

Apesar dessa unanimidade, a mesma perspectiva não se mantém em relação à dispensa e à contratação discriminatórias, sugerindo uma resistência à entrada e à permanência de pessoas LGBT no mercado de trabalho, como se observa nos dois gráficos subsequentes:

**Gráfico 2 - Opinião sobre a dispensa de funcionários com base na orientação sexual ou na identidade de gênero**



Fonte: Elaborado pelos autores com os dados da pesquisa de opinião pública (2024).

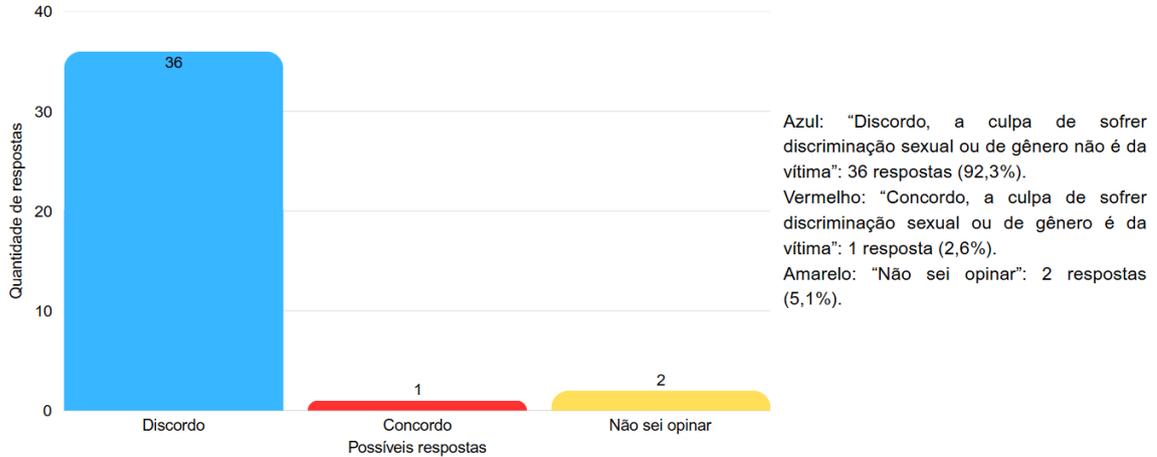
**Gráfico 3 - Opinião sobre a contratação de funcionários com base na orientação sexual ou na identidade de gênero**



Fonte: Elaborado pelos autores com os dados da pesquisa de opinião pública (2024).

Ademais, evidencia-se que uma pessoa ainda responsabiliza a vítima pela discriminação sofrida em detrimento do ofensor, demonstrando o enraizamento da homotransfobia estrutural na consciência social:

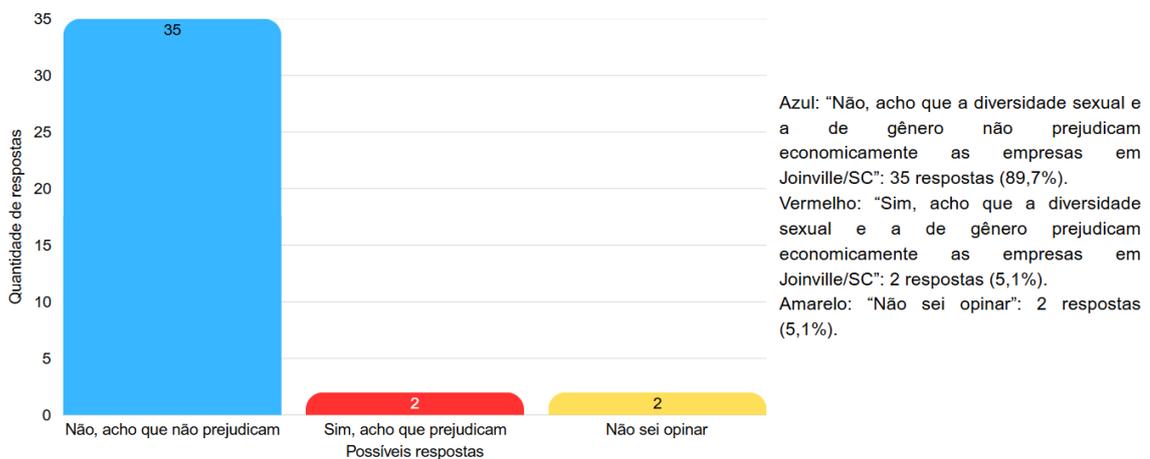
**Gráfico 4 - Opinião sobre a responsabilização da vítima por sofrer discriminação sexual ou de gênero**



Fonte: Elaborado pelos autores com os dados da pesquisa de opinião pública (2024).

De maneira análoga, nos casos de estupro de mulheres, por exemplo, há quem culpe a vítima pela roupa que usava, ignorando ou até concordando com os atos do verdadeiro responsável pela barbárie: o esturador. Já o gráfico abaixo revela que apenas duas pessoas acreditam que a diversidade pode prejudicar economicamente as empresas - um ponto que será rebatido nos próximos tópicos:

**Gráfico 5 - Opinião sobre possíveis prejuízos econômicos às empresas em Joinville/SC decorrentes da diversidade sexual e de gênero**



Fonte: Elaborado pelos autores com os dados da pesquisa de opinião pública (2024).

Inclusive, talvez esse pensamento seja um dos fatores que explicam a aversão de alguns entrevistados ao acesso de minorias sexuais às empresas e ao trabalho digno. Por fim, quanto à pergunta nº 6, esta heterogeneidade de respostas pode decorrer, por exemplo, da vivência ou da informação de cada entrevistado quanto aos casos de discriminação sexual ou de gênero no ambiente de trabalho em Joinville:

**Gráfico 6 - Opinião sobre a necessidade de política pública para proteção, apoio ou respeito à diversidade sexual e de gênero nas empresas em Joinville/SC**



Fonte: Elaborado pelos autores com os dados da pesquisa de opinião pública (2024).

Todavia, não se pode esquecer que, das 12 pessoas que entenderam pela desnecessidade de políticas públicas para minorias sexuais, há uma pessoa (considerando as respostas às perguntas anteriores) que defende a marginalização da comunidade LGBT do mercado laboral.

Enfim, tais dados, ainda que inexpressivos e não generalizáveis, refletem percepções sociais que, para serem interpretadas, demandam o embasamento teórico-conceitual apropriado. Assim, no capítulo seguinte, apresenta-se a conceituação da orientação sexual e identidade de gênero, bem como a definição de palavras correlatas, como homofobia, transfobia, homotransfobia, cisheterodissidentes e cisheteronormatividade, com o intuito de garantir clareza e precisão às análises desenvolvidas ao longo deste trabalho.

### 3 DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO: NOÇÕES GERAIS

A fim de nortear os leitores à temática, diferenciar-se-á a orientação sexual e a identidade de gênero - 2 componentes da vida humana -, por meio dos *Princípios de Yogyakarta sobre a Aplicação da Legislação Internacional de Direitos Humanos em relação à Orientação Sexual e Identidade de Gênero* (ANMEGHICHEAN *et al*, 2007).

O livro, desenvolvido por 29 especialistas em direitos humanos, provenientes de 25 países (incluindo o Brasil), decorre de um projeto criado pela Comissão Internacional de Juristas e pelo Serviço Internacional de Direitos Humanos, que reuniu uma equipe de intelectuais na Universidade Gadjah Mada, em Yogyakarta, Indonésia, entre 6 e 9 de novembro de 2006, com o intuito de compor, objetivamente, um documento sobre as obrigações dos Estados perante a violência sistemática contra os direitos humanos sob a ótica da diversidade sexual e de gênero.

Sob tal perspectiva, a orientação sexual define-se como a:

[...] capacidade de cada pessoa de ter uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas (ANMEGHICHEAN *et al*, 2007, p. 7).

Já a identidade de gênero pode ser caracterizada como

[...] a profundamente sentida experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo o senso pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de gênero, inclusive vestimenta, modo de falar e maneirismos (ANMEGHICHEAN *et al*, 2007, p. 7).

Inclusive, utilizar-se-á o *Manual de Comunicação LGBT da Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos* (ABGLT), para “reduzir o uso inadequado e preconceituoso de terminologias que afetam a cidadania e a dignidade de 20 milhões de LGBT no país, seus familiares, amigos, vizinhos e colegas de trabalho” (ABGLT, 2010, p. 5).

Nesse raciocínio, elenca-se “[...] três orientações sexuais preponderantes: pelo mesmo sexo/gênero (homossexualidade), pelo sexo/gênero oposto (heterossexualidade) ou pelos dois sexos/gêneros (bissexualidade)” (ABGLT, 2010, p. 10). A preponderância, enfatiza-se, não significa exclusividade. Já em relação à identidade de gênero, a associação compartilha do entendimento daqueles princípios internacionais, definindo-a como

[...] a percepção que uma pessoa tem de si como sendo do gênero masculino, feminino ou de alguma combinação dos dois, independente de sexo biológico. Trata-se da convicção íntima de uma pessoa de ser do gênero masculino (homem) ou do gênero feminino (mulher) (ABGLT, 2010, p. 16).

Com base em tais definições, há que se nomear e conceituar as principais violências direcionadas à diversidade sexual e de gênero. Nesse sentido, Santos e Jordão (2023, p. 10) definem a homofobia como “[...] uma atitude de hostilidade contra os homossexuais gays, e contra as homossexuais lésbicas”. Ainda, baseando-se nos ensinamentos de Daniel Borrillo, os autores entendem que

A homofobia pode ser vista como um preconceito que se manifesta de forma opressiva contra um grupo específico, tratando-os com inferioridade e anormalidade, ou seja, há uma ideologia de superioridade da heterossexualidade em função da orientação sexual, gerando um sistema de segregação como é encontrado no racismo ou na xenofobia (BORRILLO, 2010, apud SANTOS; JORDÃO, 2023, p. 10).

Já a transfobia pode ser conceituada como os “preconceitos e discriminações contra pessoas transgêneros ou trans, isto é, aqueles indivíduos que não se identificam com o gênero de seu sexo biológico, tanto mulher como homem” (SANTOS; JORDÃO, 2023, p. 10). Por sua vez, a homotransfobia é o termo que abrange as duas intolerâncias acima descritas, ampliando o alcance do significado dessa discriminação. Pode-se dizer, inclusive, que se trata de uma palavra criada por justaposição - um dos fenômenos linguísticos gramaticais de formação de palavras em Língua Portuguesa - além de ser um neologismo semântico.

Por fim, a cisheteronormatividade é uma terminologia que pode ser compreendida como “[...] um conjunto de normas, reforços e punições, reproduzidas de forma ampla na sociedade, que formatam as subjetividades para que indivíduos sejam sempre cisgêneros e heterossexuais” (ROSA, 2020, apud CARVALHO; CAMARGO; RIBEIRO, 2024, p. 3). Ou seja, integrantes da comunidade LGBT são pessoas cisheterodissidentes, visto que divergem dos padrões binário e heterossexual que são sistematica e socialmente impostos aos indivíduos (MARTINS, 2022, apud CARVALHO; CAMARGO; RIBEIRO, 2024, p. 3).

#### 4 JOINVILLE E A COMUNIDADE LGBT

Estabelecidos os fundamentos teórico-semânticos sobre a diversidade sexual e de gênero, analisar-se-á o panorama do desenvolvimento joinvilense e do conjunto legislativo municipal e estadual relacionado à pauta LGBT, cujo estudo é relevante tanto para compreender os possíveis impactos econômicos prejudiciais da diversidade às empresas locais quanto para estruturação do presente estudo.

##### 4.1 ASPECTOS EMPRESARIAL, ECONÔMICO E TRABALHISTA

O Município de Joinville, com 1.125,79 km<sup>2</sup> de área total, localiza-se na região norte do Estado de Santa Catarina - ente federado que, juntamente com os Estados do Rio Grande do Sul e do Paraná, compõe a região sul do Brasil (JOINVILLE, 2023). A cidade reflete uma potência econômica no desenvolvimento empresarial de diversos setores da economia, como a rede de serviços e comércios, pois, em apenas 2 anos, surgiram 2.088 novos empreendimentos no território joinvilense, totalizando 9.768 empresas em 2022, isto é, aproximadamente, um crescimento de 27,18% em relação ao ano de 2020, conforme informações da Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Inovação de Joinville (2023).

Nessa perspectiva, segundo o Mapeamento do Ecossistema de *Startups* de Joinville 2022, no município, existem 164 *startups* na cidade, ou seja, mais de uma centena de “organizações com modelo de negócio escalável e repetível com elevado

potencial de valorização, [...] que buscam explorar a tecnologia e inovação” (JOINVILLE, 2023, p. 35). Inclusive, conforme a fonte supracitada, houve a abertura de 27 *startups* na cidade em 2019, com índices semelhantes nos 2 anos seguintes, 24 em 2020 e 25 em 2021. Quanto ao aspecto econômico municipal, o Produto Interno Bruto (PIB) *per capita* - quantia média dos recursos que cada cidadão possuiria se a renda total produzida pela cidade fosse distribuída igualmente - perfaz R\$ 74.531,62, de acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2021).

Ademais, Joinville define-se um dos pioneiros na geração de empregos formais no território catarinense, além de Florianópolis e Itajaí, porque, dentre os 5.570 municípios brasileiros, ocupa a 52ª posição no ranque das cidades nacionais de saldo total de empregos em 2022, apresentando um resultado positivo de 5.527 contratações no ano, como se observa na figura abaixo:

**Figura 1 - Flutuação de emprego formal por setor de atividade econômica no Município de Joinville, em 2022 (preservado do original).**

Flutuação Emprego Por Setor/Atividade - Joinville					
Admissões	Desligamentos		Saldo		
136.295	130.768		5.527		
Grande Grupamento	Admitidos	Desligados	Saldo	Estoque	Variação Relativa
Agropecuária	142	166	-24	309	-7,21%
Construção	8.902	7.928	974	8.777	12,48%
Serviços	69.328	64.886	4442	95.698	4,87%
Comércio	29.367	27.246	2121	43.142	5,17%
Indústria	28.556	30.542	-1.986	74.139	-2,61%
<b>TOTAL</b>	<b>136.295</b>	<b>130.768</b>	<b>5.527</b>	<b>222.065</b>	<b>2,55%</b>

Fonte:

Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Inovação do Município de Joinville. *Joinville cidade em dados 2023: desenvolvimento econômico*, 2023, p. 19. Disponível

em: <<https://www.joinville.sc.gov.br/wp-content/uploads/2023/06/Joinville-Cidade-em-Dados-2023-Desenvolvimento-Economico.pdf>>. Acesso em: 31 maio 2024.

Assim, de acordo com os dados locais, constata-se que o Município de Joinville não enfrenta óbices à inovação empresarial, nem à geração de empregos, nem à

economia, tampouco há umnexo causal entre a diversidade no mercado de trabalho e eventuais dificuldades do empreendedorismo joinvilense.

#### 4.2 ANÁLISE LEGISLATIVA MUNICIPAL E ESTADUAL RELACIONADA À DIVERSIDADE

Com tais dados, entende-se que a cidade não enfrenta nenhum desafio quanto ao seu desenvolvimento econômico, especialmente, em virtude da orientação sexual ou da identidade de gênero dos trabalhadores, porque, por exemplo, não existe nenhum requisito formal ou material relacionado à necessidade de contratar determinado número de empregados homossexuais ou transexuais para fundar ou manter uma empresa neste município (não há um sistema de cotas). Também não há nenhuma exigência legal que obrigue as empresas a realizarem doações monetárias para entidades voltadas à defesa dos direitos dessas pessoas ou que imponha a produção de uma campanha em benefício da diversidade sexual e de gênero sob pena de multa.

Nesse sentido, na esfera municipal, há apenas a Lei nº 6.430, de 19 de janeiro de 2009, que, no artigo 1º, prevê: “Fica instituído no Município de Joinville, o “Dia de Combate à Homofobia”, a ser realizado anualmente no dia 28 de junho” (JOINVILLE, 2009). Uma data, por si só, não é capaz de provocar a recuperação judicial nem a falência de nenhum empreendimento. Já a nível estadual, existe somente a Lei Complementar nº 527, de 28 de dezembro de 2010, alterada pelo Decreto nº 619, 23 de fevereiro de 2016, que estabelece punições às pessoas jurídicas de direito privado que permitirem ou tolerarem “a prática de atos atentatórios e discriminatórios aos direitos individuais e coletivos em razão de preconceitos de raça, cor, etnia, religião, procedência nacional, gênero ou orientação sexual” (SANTA CATARINA, 2016).

Acerca desta norma, primeiro, pontua-se que ela não se restringe às empresas privadas quando diz “pessoa jurídica de direito privado”, pois engloba “as associações, as sociedades, as fundações, as organizações religiosas e os partidos políticos” (BRASIL, 2002), conforme a definição prevista no artigo 44 do Código Civil Brasileiro de 2002; segundo, observa-se que existem somente duas pessoas capazes de

prejudicar as empresas: o funcionário preconceituoso que desrespeita seus colegas e a própria instituição quando é permissiva ou conivente com tal violência; terceiro, antes da Administração Pública punir a entidade com multas de até R\$ 2.500,00, haverá um processo administrativo, com respeito às garantias constitucionais, como o contraditório e a ampla defesa (BRASIL, 1988), para verificar se a violência enquadra-se na definição de violação aos direitos individuais e coletivos do artigo 2º, I a VII, daquela lei estadual (SANTA CATARINA, 2016) e, também, se esses atos ilícitos decorrem da ação ou omissão da empresa ou de seu empregado, seja qual for o nível hierárquico (SANTA CATARINA, 2016), vide artigo 9º, §1º, I e II da lei catarinense.

Portanto, assim como os 35 participantes da pesquisa acreditam (89,7%), as diversidades sexual e de gênero não prejudicam economicamente as empresas em Joinville, uma vez que não provocam quaisquer entraves econômicos ou burocráticos à abertura ou à manutenção dos negócios, como também não há nenhuma sanção administrativa desenfreada e desprovida de regras técnicas e objetivas quanto à responsabilidade da entidade ou de seus funcionários perante denúncias de discriminação.

Após tais abordagens, no próximo capítulo, investigar-se-á o panorama empresarial joinvilense da homotransfobia, a fim de verificar como o ambiente interno das empresas interage com a diversidade sexual e de gênero de seus funcionários e qual é a postura adotada pela Justiça do Trabalho. Tal análise também é imprescindível para a contextualização do capítulo 6.

## **5 PANORAMA EMPRESARIAL JOINVILENSE DA HOMOTRANSFOBIA**

A pesquisa jurisprudencial restringiu-se às ações judiciais do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-12), desde a 1ª até a 3ª instância, ajuizadas entre 1º de janeiro de 2020 a 1º de junho de 2024, somente aquelas já transitadas em julgado, distribuídas às 5 Varas do Trabalho de Joinville, ao Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania da Justiça do Trabalho local (CEJUSC - JT/Joinville) e à Central de Apoio à Liquidação e Execução de Joinville - Vara do Trabalho.

No site do TRT-12, na busca de jurisprudência, na aba “Documentos”, selecionou-se apenas a opção “Sentença”. Nos filtros, no campo “Órgão Julgador”, selecionou-se somente as varas joinvilenses, a CEJUSC-JT/Joinville e aquela central de apoio; no campo “Data da Distribuição”, informou-se o período de abrangência citado. Os demais filtros não foram utilizados. Na aba “Pesquisa livre”, em “Contendo as palavras (e)”, digitou-se o termo “Homofobia” (não houve diferença com a palavra em letras maiúsculas) e clicou-se no botão “Pesquisar”. Encontrou-se 14 ações trabalhistas nesse intervalo, mas foram analisadas somente as 9 demandas que transitaram em julgado, uma vez que as demais estavam em tramitação.

Acerca das ações efetivamente abordadas neste artigo, excluiu-se uma delas (nº 0000693-77.2020.5.12.0016), porque não se tratava de um caso de homofobia e sim de um pedido de reconhecimento de vínculo de emprego entre um motorista de aplicativo e uma empresa de transportes. A reclamada, em sua defesa, mencionou tal conceito somente como exemplo dos motivos que impedem os motoristas de utilizar a plataforma digital para realizar as viagens (TRT-12, 0000693-77.2020.5.12.0016, sentença, p. 5). Já utilizando a palavra “Transfobia” (escreveu-se em letras maiúsculas também), com os mesmos critérios, nada foi obtido. Isto é, ao menos no período pesquisado, não existem casos de transfobia no âmbito empresarial em Joinville ou os processos tramitam em segredo de justiça ou, ainda, as vítimas não acessam o Poder Judiciário, com uma ressalva no tópico 4.2.

## 5.1 AÇÕES JUDICIAIS AJUIZADAS PELOS OFENSORES

O reclamante ajuizou uma ação trabalhista (nº 0001109-66.2021.5.12.0030) contra a Embraco Indústria De Compressores E Soluções Em Refrigeração Ltda, a fim de reverter a dispensa por justa causa e, por conseguinte, receber as respectivas verbas rescisórias. Ele sustenta que o rompimento contratual foi desproporcional, abusivo e ilegal. Já a reclamada alegou que agiu em conformidade com o artigo 482, alínea b, da Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 (CLT), porquanto inadmissíveis os atos discriminatórios do autor contra o seu colega de trabalho e, por isso, requereu a manutenção da dispensa e a improcedência da pretensão autoral.

Nesse contexto, durante a fase de instrução probatória, as partes foram ouvidas, assim como a vítima e o empregado que testemunhou o momento quando o reclamante proferiu xingamentos homofóbicos e xenofóbicos contra seu colega. Já as testemunhas arroladas pelo autor em nada contribuíram para o êxito desta ação judicial, pois não presenciaram os fatos, visto que trabalhavam em outro setor. Com o término da produção de provas, o juiz responsável pelo caso, em sua sentença, julgou totalmente improcedentes os pedidos formulados pelo autor.

Conforme o magistrado (TRT-12, 0001109-66.2021.5.12.0030, sentença, p. 3 - 5), eis os motivos: primeiro, a conduta da empresa observou, além das circunstâncias objetivas e subjetivas dos fatos, o princípio da proporcionalidade, isto é, quanto mais grave a falta cometida maior deve ser a punição; segundo, o empregador, no exercício do poder diretivo e, por consequência, disciplinar, conferido por lei (artigo 2º, caput, CLT), assim que teve ciência do conflito entre os funcionários, aplicou as medidas cabíveis imediatamente; terceiro, evidenciou-se o mau procedimento (artigo 482, b, CLT) e o ato lesivo contra a honra (artigo 482, j, CLT) praticados pelo reclamante, fatos substancialmente comprovados pelo conjunto probatório dos autos (TRT-12, 0001109-66.2021.5.12.0030, sentença, p. 4).

Enfim, com o intuito de reformar essa decisão e, conseqüentemente, anular a justa causa, o reclamante interpôs um Recurso Ordinário, mas a 1ª Câmara do TRT-12 negou-lhe provimento. Além de confirmar a sentença por seus próprios fundamentos, o Tribunal destacou que as ofensas físicas (a vítima também sofria agressões do reclamante por ser de outro Estado da federação e pela sua orientação sexual) e verbais impedem a continuidade da relação empregatícia entre a empresa e o trabalhador, cujo rompimento do contrato reflete a pena adequada.

Ademais, no caso nº 0000040-05.2021.5.12.0028, outra demanda ajuizada contra a Embraco, a juíza também julgou a ação totalmente improcedente. Os fundamentos da decisão refletem o depoimento das partes e das testemunhas, que, conjuntamente, comprovam a prática homofóbica do reclamante contra um jovem aprendiz recém-contratado com quem não tinha intimidade (TRT-12, 0000040-05.2021.5.12.0028, sentença, p. 5). Primeiro, a vítima relatou ao Ouvidor da empresa que “[...] foi abordado pelo reclamante [...], que queria saber se ele era gay, sendo

que, ao final da conversa, afirmou que dentro da área de trabalho ninguém gostava da presença de homossexuais” (TRT-12, 0000040-05.2021.5.12.0028, sentença, p. 2); segundo, o reclamante “não negou os fatos e, ainda, não impugnou os documentos do ID 1af5df2, cujo teor aponta a ocorrência no dia 07.01.2021” daquele comentário (TRT-12, 0000040-05.2021.5.12.0028, sentença, p. 3). Com tais razões, a magistrada concluiu “que restou comprovada a conduta inadequada do autor que invadiu a esfera de intimidade de seu colega”. A 5ª Câmara do TRT-12 manteve a sentença integralmente pelos mesmos fundamentos.

## 5.2 INSUFICIÊNCIA PROBATÓRIA EM DEMANDAS DE POTENCIAIS VÍTIMAS

O reclamante processou a Companhia Fabril Lepper (nº 0001136-57.2022.5.12.0016), requerendo, além da declaração de rescisão invertida, uma indenização por danos morais pela homofobia sofrida no ambiente de trabalho, porquanto, segundo ele, era alvo de termos pejorativos como “bixa, viadinho” proferidos pelos colegas, incluindo o líder do setor, como também diziam que ele iria para o inferno por gostar de outro homem. O autor teria solicitado uma transferência para outra área, mas não obteve sucesso. Ainda, conta que tais funcionários o teriam trancado no banheiro por 10 ou 15 minutos. Também, relatou o descaso dos superiores hierárquicos perante suas reclamações. Essa situação obrigou-o a pedir demissão.

Entretanto, a juíza não concordou com tais alegações, pois, com base nos argumentos da Lepper, o reclamante era quem iniciava aquelas “brincadeiras” desagradáveis, com piadas de conotação sexual, gerando um tumulto no local; nunca houve o registro de quaisquer denúncias do autor em nenhum canal de comunicação da empresa ou aos gestores responsáveis (a juíza grifou esses 2 motivos). Ainda, após a oitiva de testemunhas de ambas as partes, não foi possível comprovar a ocorrência do fato do banheiro, já que ninguém presenciou o incidente.

Aliás, o pedido para mudar de setor referia-se somente ao reclamante não querer trabalhar aos sábados, bem como não houve qualquer ressalva no termo de rescisão contratual, cujo procedimento foi acompanhado pelo sindicato profissional.

Por fim, em 2ª instância, a 3ª Câmara do TRT-12 negou provimento ao recurso do autor pelos mesmos fundamentos da sentença e, como ressaltou o desembargador relator, “a prova testemunhal restou dividida, sendo que o ônus probatório incumbe a quem alega, consoante os arts. 818 da CLT e 373, inciso I do CPC” (TRT-12, 0001136-57.2022.5.12.0016, acórdão, p. 5).

Com uma narrativa parecida, nos autos nº 001414-65.2020.5.12.0004, o magistrado julgou improcedente o pedido da reclamante, suposta vítima, que havia processado a LLC Estruturas Metálicas Eireli. A autora alegava, dentre tantas afirmações, que seu chefe, além de grosseiro e mal-educado, seria homofóbico em alguns momentos. O juiz não acolheu o pedido indenizatório da requerente, porque, com base na análise fática e pela ausência de provas concretas, não houve queixa aos demais superiores, nem boletins de ocorrência acerca das práticas de injúria, homofobia e assédio sexual, tampouco ajuizou uma ação para declarar a rescisão indireta. A reclamante não recorreu da sentença.

A ressalva mencionada no início deste capítulo refere-se à ação nº 0000093-22.2021.5.12.0016, ajuizada contra a Plasbohn Industria De Plásticos Ltda (empresa privada). O juiz julgou a demanda integralmente improcedente por falta de elementos constitutivos da prática preconceituosa relatada na petição inicial. Não houve recurso. O processo não foi encontrado na pesquisa de fatos transfóbicos, porque o magistrado não a mencionou no texto da sentença nem nas demais decisões. Pela interpretação do trecho do relato da autora, é possível que se trate de um caso de transfobia: “[...] precisou se afastar do trabalho para realizar procedimento cirúrgico, sendo que, no retorno às atividades sofreu humilhações por parte de seus colegas, que faziam piadas quanto ao gênero e sexualidade da requerente” (TRT-12, 0000093-22.2021.5.12.0016, sentença, p.1).

### 5.3 FALTA DE PROPORCIONALIDADE DA PENA APLICADA AO TRABALHADOR

Nos autos nº 0000131-97.2022.5.12.0016, o reclamante ajuizou uma ação contra a Tupy S/A, requerendo a nulidade da justa causa e, conjuntamente, uma

indenização por danos morais em virtude dessa dispensa. Em sua petição inicial, o autor alegou:

No dia 06/01/2022, ambos os funcionários se encontraram fora da empresa, enquanto o reclamante pegava a sua bicicleta cerca de 15 metros da saída da empresa, já desuniformizado, novamente o outro funcionário chamou o reclamante de “viadinho”, momento em que o reclamante respondeu e posteriormente o agressor veio em direção a ele, e após discussão, ambos entraram em vias de fato, pois o outro funcionário desferiu chutes e pontapés contra o reclamante, tendo então que se defender das agressões (TRT-12, 0000131-97.2022.5.12.0016, sentença, p. 2).

Segundo o reclamante, esse colega sempre o insultava dentro e fora do ambiente de trabalho, bem como debochava do seu jeito de agir e de falar, fazendo piadas de cunho homofóbico, insinuando que o autor seria homossexual. Já a reclamada contestou tais alegações, justificando a aplicação da justa causa a ambos os empregados com base no artigo 482, j, da CLT e informou que nunca recebeu quaisquer reclamações de práticas discriminatórias envolvendo esses funcionários. Na fase probatória, a testemunha do reclamante comprovou a reiterada conduta homofóbica de Marcos contra seus colegas. Por sua vez, o encarregado da segurança patrimonial da empresa, testemunha da reclamada, disse que o autor poderia evitar a briga se ignorasse o colega, mas ambos se agrediram mutuamente, não se tratando de legítima defesa, conforme se observou nas imagens das câmeras de segurança (TRT-12, 0000131-97.2022.5.12.0016, sentença, p. 5).

Sob tal contexto, especificamente quanto à descaracterização da justa causa, a magistrada julgou a ação procedente, pois o dispositivo legal que embasou a dispensa exige que o ato lesivo ocorra no serviço, o que não aconteceu, pois os funcionários estavam fora do local de trabalho, como também estavam desuniformizados e as suas jornadas já haviam terminado. Logo, a juíza entendeu que se trata de uma dispensa sem justo motivo e, por conseguinte, condenou a reclamada ao pagamento das verbas rescisórias ao reclamante (TRT-12, 0000131-97.2022.5.12.0016, sentença, p. 6). A Tupy recorreu da decisão, porém a 5ª Câmara

do TRT-12, nesse ponto, não deu provimento ao recurso pelos próprios fundamentos da sentença (TRT-12, 0000131-97.2022.5.12.0016, acórdão, p. 4 e 5).

Em outro caso, um reclamante processou o supermercado Condor Super Center LTDA duas vezes: nº 0000077-05.2020.5.12.0016 e nº 0001436-87.2020.5.12.0016. Na primeira demanda, requereu a nulidade da dispensa por justa causa, alegando, em síntese, que não ocorreu nenhuma das previsões do artigo 482 da CLT, uma vez que não praticou qualquer ato homofóbico contra seu colega de trabalho. Já na segunda, pediu uma indenização por danos morais em virtude de tal rompimento contratual.

Acerca disso, a justa causa foi desconstituída e a empresa foi condenada ao pagamento das verbas trabalhistas e da referida indenização. Conforme as imagens das câmeras de segurança do estabelecimento e as provas testemunhais, não foi o reclamante o responsável por comprar e colocar um livro com conteúdo homossexual no armário de seu colega e sim outro funcionário, que prestou suas declarações em juízo, afirmando que agiu sozinho e que não havia intenção alguma de ofender o outro empregado.

Nesse contexto, a magistrada, que analisou ambas as ações, entendeu que isso não passou de uma brincadeira de mau gosto, podendo ser caracterizada como *bullying*, o que geraria a motivada dispensa contra quem o praticou, neste caso, contra o depoente e não o reclamante. O supermercado recorreu das decisões nos dois processos, mas o TRT-12 manteve as sentenças por seus próprios fundamentos, com destaque para o conjunto probatório, que demonstrou a ausência de responsabilidade do autor pelo ocorrido.

Estabelecido o cenário jurisprudencial, bem como o econômico, legislativo, empresarial e trabalhista, estudar-se-á, no capítulo seguinte, a homotransfobia estrutural – um dos tipos de violência que perpassa, de formas distintas, todos os aspectos sociais abordados ao longo deste artigo.

## 6 HOMOTRANSFOBIA ESTRUTURAL

Atos homofóbicos e transfóbicos atentam contra a dignidade da pessoa humana - um dos alicerces do Estado Brasileiro -, dificultam a promoção do bem-estar social, livre de discriminação - um dos objetivos essenciais deste país -, e ferem garantias fundamentais como a honra, a vida privada e a intimidade (BRASIL, 1988), haja vista os artigos 1º, III, 3º, IV, e 5º, X, da CF. Aliás, essa violência também afronta legislações internacionais, pois, conforme o artigo 5.2 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH), “Ninguém deve ser submetido a [...] tratos cruéis, desumanos ou degradantes” (OEA, 1969). Também, segundo o 12º Princípio de Yogyakarta, “Toda pessoa tem o direito ao trabalho digno [...], sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero” (ANMEGHICHEAN *et al*, 2007, p. 20).

Para além da violação do texto legal, por exemplo, a transfobia provoca, ano a ano, a morte de transexuais e travestis no Brasil - líder mundial no assassinato dessas pessoas. Ou seja, seres humanos são assassinados por serem quem são, por sua orientação sexual ou por sua identidade de gênero não ser admitida nem respeitada. Nesse sentido, de acordo com a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), com informações obtidas pela ONG *Transgender Europe*, entre 2008 e 2023, o país apresenta uma média anual de 126 assassinatos de pessoas trans e travestis por ano.

Acerca disso, importa analisar a institucionalização e a estruturalidade da homotransfobia na sociedade brasileira, por meio de uma comparação com o racismo estrutural e institucional, pois a lógica é semelhante e tais mazelas transcorrem a história brasileira juntas. Sobre o tema, explica-se que:

Essa discriminação sistêmica herdada da escravidão perdura no Brasil mesmo depois de uma Constituição Federal com pretensão marcadamente igualitária, ainda que leis inclusivas tenham sido recentemente promulgadas. E isso porque o racismo não está na epiderme do corpo populacional brasileiro, e sim em seus músculos e ossos (OLSEN; KOZICKI, 2021, p. 90 - 91).

Desse modo, coaduna-se ao raciocínio das pesquisadoras a definição de racismo estrutural abaixo:

[...] um sistema de opressão cuja ação transcende a mera formatação das instituições, eis que perpassa desde a apreensão estética até todo e qualquer espaço nos âmbitos público e privado, haja vista ser estruturante das relações sociais e, portanto, estar na configuração da sociedade, sendo por ela naturalizado. Por corresponder a uma estrutura, [...] o racismo não está apenas no plano da consciência – a estrutura é intrínseca ao inconsciente. Ele transcende o âmbito institucional, pois está na essência da sociedade e, assim, é apropriado para manter, reproduzir e recriar desigualdades e privilégios, revelando-se como mecanismo colocado para perpetuar o atual estado das coisas (BERSANI, 2018, p. 193).

A partir dessa lógica estrutural, não se pode ignorar que a homotransfobia também opera como um sistema que ultrapassa os atos individuais e se consolida como engrenagem da própria organização social, política, econômica e institucional da sociedade brasileira. Assim como o racismo, a cisheteronormatividade é estruturante, porquanto define quais corpos são considerados legítimos e quais são constantemente colocados à margem, invisibilizados, precarizados ou violentados.

Para corroborar tal pensamento, Prado e Machado (2008, p. 12) tecem comentários acerca da homofobia estrutural, pontuando que:

Em nossa sociedade, a não heterossexualidade foi gravemente condenada pelo discurso hegemônico, que, influenciado pelo discurso religioso e médico-científico, legitimou as instituições e práticas sociais baseadas em um conjunto de valores heteronormativos, os quais levaram à discriminação negativa e à punição de diversos comportamentos sexuais, sob a acusação de crime, pecado ou doença.

Nesse mesmo sentido, Rios (2007, p. 31) enfatiza que:

As definições [da homofobia] valem-se, basicamente, de duas dimensões, veiculadas de modo isolado ou combinado, conforme a respectiva compreensão. Enquanto umas salientam a dinâmica subjetiva desencadeadora da homofobia (medo, aversão e ódio, resultando em desprezo pelos homossexuais), outras sublinham as raízes sociais, culturais e políticas desta manifestação discriminatória,

dada a institucionalização da heterossexualidade como norma, com o consequente vilipêndio de outras manifestações da sexualidade humana.

Ademais, quanto à identidade de gênero, Jesus (2013, p. 105) explica que:

No que se refere ao seu cotidiano, as pessoas transgênero são alvos de preconceito, desatendimento de direitos fundamentais (diferentes organizações não lhes permitem utilizar seus nomes sociais e elas não conseguem adequar seus registros civis na Justiça), exclusão estrutural (acesso dificultado ou impedido à educação, ao mercado de trabalho qualificado e até mesmo ao uso de banheiros) e de violências variadas, de ameaças a agressões e homicídios, o que configura a extensa série de percepções estereotipadas negativas e de atos discriminatórios contra homens e mulheres transexuais e travestis denominada “transfobia”.

Quanto ao ambiente de trabalho especificamente, a International Labour Organization (ILO, 2022) assevera que a homotransfobia não é uma mera expressão de um preconceito interpessoal, mas está profundamente enraizada em barreiras institucionais e culturais, que impedem o pleno acesso, a permanência e a ascensão profissional de pessoas LGBT. Segundo a entidade, essas barreiras incluem práticas de recrutamento excludentes, ambientes laborais hostis, ausência de políticas inclusivas e invisibilização das identidades dissidentes nas dinâmicas organizacionais (ILO, 2022).

Logo, paralelamente ao racismo estrutural delineado por Bersani (2018) e Olsen e Kozicki (2021), a homotransfobia estrutural também se revela como um mecanismo intrínseco à sociedade, cuja função é perpetuar desigualdades, exclusões e hierarquias sociais, reafirmando continuamente a cisheteronormatividade como padrão natural e legítimo. A marginalização de corpos e subjetividades dissidentes de gênero e sexualidade não é um acidente do sistema, mas uma de suas engrenagens.

Acerca disso, numa tentativa de desenvolver uma solução para esse problema, sugere-se uma leitura sobre o comportamento humano e como as pessoas tomam decisões em suas vidas a partir da visão de Richard H. Thaler e Cass Robert Sustein, que será comentada no capítulo em sequência. Afinal, a própria reprodução da homotransfobia nas estruturas institucionais está fortemente associada a vieses

cognitivos, padrões de inércia comportamental e dinâmicas de reprodução inconsciente de normas sociais.

## 7 NUDGE: O EMPURRÃOZINHO PARA ABRAÇAR AS DIFERENÇAS

*Nudge: Improving Decisions about Health, Wealth, and Happiness* (THALER; SUSTEIN, 2019) ou *Nudge: Melhorando as Decisões sobre Saúde, Riqueza e Felicidade*, em português, é um livro escrito pelos estadunidenses Richard H. Thaler, professor de economia e ciências comportamentais na Universidade de Chicago, e Cass Robert Sustein, professor na Escola de Direito de Harvard e especialista em direito constitucional, políticas regulatórias e análise econômica das leis. Em síntese, a obra demonstra aos leitores como o Estado, as empresas, as instituições e as próprias pessoas podem auxiliar outras a efetuarem escolhas mais benéficas para si mesmas em diversas áreas da vida, sem mitigar a vontade individual e sem gerar custos materiais significativos, por meio de um ou mais *nudges* - termo inglês que significa pequeno empurrão.

Acerca disso, os empurrõeszinhos definem-se como “[...] iniciativas privadas ou públicas que direcionam as pessoas em determinadas direções, mas que também permitem que elas sigam seu próprio caminho” (SUSTEIN, 2017, p. 1). Esmiúça-se:

Um lembrete é um *nudge*; assim como um aviso. Um dispositivo GPS faz um *nudge*; uma regra padrão, que inscreve automaticamente as pessoas em algum programa, é um *nudge* (Ebeling & Lotz, 2015). Para ser qualificada como um *nudge*, uma iniciativa não deve impor incentivos materiais significativos (incluindo desincentivos). Um subsídio não é um *nudge*; um imposto não é um *nudge*; uma multa ou uma sentença de prisão não é um *nudge*. Para ser considerada como tal, um *nudge* deve preservar a liberdade de escolha. Se uma intervenção impõe custos materiais significativos aos que escolhem, pode, é claro, ser justificada, mas não é um *nudge*. Alguns *nudges* funcionam porque informam as pessoas; outros *nudges* funcionam porque tornam certas escolhas mais fáceis; outros ainda funcionam devido ao poder da inércia e da procrastinação (SUSTEIN, 2017, p. 1).

Com base nisso, caracteriza-se o *nudge* como um método paternalista libertário, isto é, um mecanismo sugestivo e não impositivo, cuja ideia central baseia-

se no respeito à autonomia privada, uma vez que os indivíduos devem ser livres para escolher o que e como quiserem, como também se fundamenta na legitimidade dos arquitetos de escolha - responsáveis pela organização do cenário decisório - de “tentar influenciar o comportamento das pessoas, desde que seja para tornar a vida delas mais longa, mais saudável e melhor” (THALER; SUSTEIN, 2019, p. 11).

Além disso, destaca-se outra ideia desenvolvida pelos professores, que servirá de base para a proposta de intervenção em apoio às diversidades sexual e de gênero: a opção-padrão em detrimento à opção zero. Sobre o assunto:

Centenas de estudos confirmam que as previsões humanas são falhas e tendenciosas. E a capacidade de decisão do ser humano também está longe de ser ótima. Para citar outro exemplo, considere o “viés do statu quo”, nome rebuscado para a inércia. Por uma série de razões, que examinaremos mais adiante, as pessoas apresentam uma forte tendência a seguir o statu quo ou a aceitar a opção-padrão (THALER; SUSTEIN, 2019, p. 16).

Logo, “Se empresas privadas ou funcionários públicos acreditam que determinada política produz resultados melhores, podem muito bem escolhê-la como padrão e, assim, exercer forte influência sobre o resultado” (THALER; SUSTEIN, 2019, p. 17). Para exemplificar, os autores comentaram sobre a alteração do plano de saúde dos funcionários da Universidade de Chicago, no período de revisão das condições trabalhistas. Nesse caso, considerando os empregados esquecidos ou atarefados, a instituição de ensino ou o fornecedor de serviços médicos (possíveis arquitetos de escolhas) deveria elencar como opção-padrão do sistema a continuidade do plano definido no ano anterior caso o usuário não realize nenhuma alteração. Tal panorama é mais benéfico aos trabalhadores do que a perda automática do plano de saúde em decorrência de sua omissão (opção zero) (THALER; SUSTEIN, 2019).

Sob tal viés, percebe-se que a lógica do *nudge* revela-se plenamente compatível com os princípios que regem a Administração Pública Brasileira, sobretudo da eficiência, previsto no artigo 37, caput, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), que impõe ao Estado a busca por práticas administrativas capazes de gerar resultados sociais benéficos com racionalidade de meios. Além disso, o ordenamento jurídico

nacional admite a utilização de cláusulas contratuais de natureza socioambiental e de interesse público nas contratações públicas, conforme previsão expressa nos artigos 115 e 144 da Lei nº 14.133/2021, a nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos (BRASIL, 2021). Dessa forma, a inserção de cláusulas que estimulem práticas empresariais inclusivas e alinhadas à proteção dos direitos humanos nos editais de licitação e nos contratos administrativos denota-se juridicamente possível e administrativamente legítima.

Nessa perspectiva, cabe ao Poder Executivo Municipal Joinvilense, mediante uma cláusula específica no edital de processos licitatórios de parceria público-privada ou de concessões, por exemplo, inscrever as empresas privadas em projetos de capacitação profissional gratuitos a partir da celebração do contrato com a Administração Pública (opção-padrão). Essa inscrição poderá ser cancelada no período de renovação contratual a pedido da empresa (opção zero), o que é improvável de acontecer, haja vista a dificuldade dos seres humanos em tomar decisões contrárias à sua inércia comportamental.

Acerca disso, tais formações ocorrerão trimestralmente, serão direcionadas para todos os funcionários, independentemente do nível hierárquico, e desenvolvidas em parceria com as organizações da sociedade civil voltadas à temática da pluralidade sexual e de gênero, como a União Nacional LGBT de Joinville e região (UNALGBT) e o Centro de Direitos Humanos Maria da Graça Bráz (CDH), com uma equipe multiespecializada - composta por gestores, sociólogos, assistentes sociais, psicólogos e professores.

Essas dinâmicas abordariam, por exemplo, a relevância de respeitar as diferenças, de exercitar a empatia (não fazer e não dizer ao colega de trabalho aquilo que não gostaria que lhe fizesse ou dissesse), fornecendo-lhes informações sobre os direitos humanos e sobre os canais de denúncia caso presenciem ou saibam de casos de violência desse aspecto. Referente aos encontros bimestrais, as empresas deverão formular relatórios, detalhando o conteúdo abordado, a metodologia utilizada, o tempo das reuniões, a quantidade de trabalhadores presentes, as eventuais dúvidas dos participantes e as atividades propostas em cada reunião.

Tal documento, acompanhado da lista de presença assinada pelos empregados, deverá ser encaminhado à UNALGBT, ao CDH ou à SDE, por exemplo, que fiscalizará o cumprimento dos projetos, a fim de concretizar a política pública instituída, proteger os direitos humanos e impedir que as empresas se aproveitem do destaque social, midiático e político do movimento LGBT para ganhar dinheiro às custas dessa causa, sem, de verdade, se importarem ou respeitarem a diversidade.

Em sequência, a Prefeitura de Joinville, com apoio da Secretaria de Administração e Planejamento (SAP), deve criar selos digitais de qualidade, com índice variável entre 1 (péssimo) e 5 (excelente), que indicará o nível de comprometimento das empresas com a proteção dos direitos humanos daquele grupo minoritário. A apuração será baseada nos relatórios apresentados. Esses selos, juntamente com a avaliação de cada entidade, serão disponibilizados no site da SAP.

Então, trata-se de uma intervenção estatal de natureza não coercitiva, que não limita a autonomia privada, pois a empresa pode manifestar-se pela exclusão do programa (opção zero) a qualquer tempo - especialmente no momento de renovação contratual. Ou seja, apenas emprega mecanismos comportamentais reconhecidos, cientificamente validados e juridicamente permitidos, a fim de estimular condutas socialmente desejáveis no ambiente empresarial.

## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Portanto, com a exposição delineada, verificou-se que as diversidades sexual e de gênero não geram quaisquer entraves ao empreendedorismo de Joinville, bem como se entendeu que o ofensor deve ser punido conforme a lei, seja no âmbito trabalhista, na esfera penal ou administrativa, e que a vítima não tem culpa de sofrer discriminação. Aliás, pela análise jurisprudencial, embora não haja desigualdade salarial, contratação nem dispensa arbitrária, ainda há crimes de injúria no ambiente de trabalho em virtude da orientação sexual da vítima. Também, constatou-se que a violência contra a comunidade LGBT é combatida pelas empresas estudadas, embora os casos não abordados neste artigo revelem entidades coniventes com práticas discriminatórias - isso, contudo, pode ser objeto de estudo para outra pesquisa.

Dessarte, a proposta de intervenção a partir do modelo *nudge* mostra-se plenamente viável no contexto empresarial joinvilense, pois não demanda investimentos financeiros significativos nem cria entraves burocráticos excessivos. Ao contrário, pauta-se na utilização de instrumentos já previstos no ordenamento jurídico, como as cláusulas contratuais nos editais de licitação e parcerias público-privadas, além de se apoiarem na atuação colaborativa entre o Poder Público e as organizações da sociedade civil.

Inclusive, a implementação de programas educativos contínuos e de mecanismos de certificação social representam, assim, uma estratégia concreta e eficiente para fomentar ambientes empresariais mais inclusivos, como também para fortalecer uma cultura organizacional comprometida com os direitos humanos e com a diversidade sexual e de gênero. Ou seja, trata-se de uma política que, além de promover a dignidade das pessoas LGBT, também favorece as próprias empresas, que passam a ser reconhecidas socialmente pela responsabilidade ética e social que assumem.

Outrossim, destaca-se que esta pesquisa tanto contribui para a compreensão da realidade socioeconômica de Joinville, quanto oferece subsídios teóricos e práticos para a formulação de políticas públicas e empresariais que promovam a efetivação dos direitos da comunidade LGBT. A proposta delineada, vale dizer, possui aplicabilidade que transcende os limites do município, podendo ser adaptada e replicada em outros contextos empresariais, seja em nível estadual, nacional ou até internacional.

Além disso, inaugura-se um campo promissor para pesquisas futuras que investiguem, por exemplo, a eficácia dos programas de capacitação sugeridos, a percepção dos trabalhadores sobre a cultura organizacional inclusiva, ou, ainda, as práticas discriminatórias eventualmente perpetuadas por empresas que não se alinham às diretrizes de diversidade e inclusão. Dessa forma, o presente trabalho consolida-se como uma contribuição acadêmica, social e jurídica relevante para os estudos interdisciplinares sobre diversidade, direitos humanos e relações de trabalho, na esperança de colaborar com a promoção do bem-estar social de todos, sem quaisquer discriminações.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANMEGHICHEAN, Maxim *et al.* **Princípios de Yogyakarta.** Tradução para o português: Jones de Freitas, julho de 2007. Disponível em: <[https://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](https://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf)>. Acesso em: 23 abr. 2024.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRAVESTIS E TRANSEXUAIS (ABGLT). **Manual de Comunicação LGBT.** Disponível em: <<https://grupogaydabahia.com.br/manual-de-comunicacao-lgbt-abglt/>>. Acesso em: 31 maio 2024.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS (ANTRA). **Mapa dos assassinatos de Travestis e Transexuais no Brasil em 2023.** Disponível em: <<https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2024/01/dossieantra2024-web.pdf>>. Acesso em: 31 maio 2024.

BERSANI, Humberto. Aportes teóricos e reflexões sobre o racismo estrutural no Brasil. **Extraprensa**, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 175-196, jan./jun. 2018.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Brasília: Congresso Nacional, 2002. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm)>. Acesso em: 20 abr. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988.** Brasília: Congresso Nacional, 1988. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 20 abr. 2024.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 20 abr. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021.** Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Brasília: Congresso Nacional, 2021. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/lei/l14133.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14133.htm)>. Acesso em: 25 maio 2025.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.** Ação Trabalhista de Rito Sumaríssimo nº 0001136-57.2022.5.12.0016. Magistrada Tatiana Sampaio Russi, julgado em 26/07/2023, DJe 14/08/2023. Disponível em:

<<https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001136-57.2022.5.12.0016>>. Acesso em: 31 maio 2024.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Ação Trabalhista de Rito Sumaríssimo nº 0001109-66.2021.5.12.0030. Magistrado Fernando Luiz de Souza Erzinger, julgado em 29/08/2022, DJe 31/08/2022. Disponível em: <<https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001109-66.2021.5.12.0030>>. Acesso em: 31 maio 2024.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Ação Trabalhista de Rito Ordinário nº 001414-65.2020.5.12.0004. Magistrado Cesar Nadal Souza, julgado em 03/12/2021, DJe 11/12/2021. Disponível em: <<https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001414-65.2020.5.12.0004>>. Acesso em: 31 maio 2024.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Ação Trabalhista de Rito Sumaríssimo nº 0000131-97.2022.5.12.0016. Magistrada Tatiana Sampaio Russi, julgado em 25/11/2022, DJe 19/12/2022. Disponível em: <<https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000131-97.2022.5.12.0016>>. Acesso em: 31 maio 2024.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Ação Trabalhista de Rito Sumaríssimo nº 0001436-87.2020.5.12.0016. Magistrada Tatiana Sampaio Russi, julgado em 07/02/2022, DJe 10/02/2022. Disponível em: <<https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001436-87.2020.5.12.0016>>. Acesso em: 31 maio 2024.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Ação Trabalhista de Rito Sumaríssimo nº 0000077-05.2020.5.12.0016. Magistrada Tatiana Sampaio Russi, julgado em 17/11/2020, DJe 09/12/2020. Disponível em: <<https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000077-05.2020.5.12.0016>>. Acesso em: 31 maio 2024.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Ação Trabalhista de Rito Ordinário nº 0000093-22.2021.5.12.0016. Magistrado Sergio Massaroni, julgado em 10/09/2021, DJe 14/09/2021. Disponível em: <<https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000093-22.2021.5.12.0016>>. Acesso em: 31 maio 2024.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Ação Trabalhista de Rito Ordinário nº 0000040-05.2021.5.12.0028. Magistrada Eronilda Ribeiro Dos Santos, julgado em 15/12/2021, DJe 21/01/2022. Disponível em: <<https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000040-05.2021.5.12.0028>>. Acesso em: 31 maio 2024.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Ação Trabalhista de Rito Sumaríssimo nº 0000693-77.2020.5.12.0016. Magistrada Tatiana Sampaio Russi, julgado em 29/03/2023, DJe 31/03/2023. Disponível em: <<https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000693-77.2020.5.12.0016>>. Acesso em: 31 maio 2024.

CARVALHO, Izabelle Cesco de; CAMARGO, Wagner Xavier de; RIBEIRO, Olívia Cristina Ferreira. Lazer Desgenerificado: Reflexões Sobre Práticas Corporais de Sujeitos Dissidentes da Cisheteronormatividade. **LICERE - Revista do Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer**, Belo Horizonte, v. 27, n. 4, p. 1-32, 2025. DOI: 10.35699/2447-6218.2024.57303. Disponível em: <<https://periodicos.ufmg.br/index.php/licere/article/view/57303/47179>>. Acesso em: 25 maio 2025.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos, de 22 de novembro de 1969**. Disponível em: <[https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao\\_america.htm](https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_america.htm)>. Acesso: 20 abr. 2024.

FACULDADE IELUSC. Página institucional: missão e valores. Joinville, [s.d.]. Disponível em: <<https://faculdade.ielusc.br/institucional/>>. Acesso em: 25 maio 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Produto Interno Bruto - PIB**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/pib.php>>. Acesso em: 31 maio 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Portal Cidades@**. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/joinville/panorama>>. Acesso em: 31 maio 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Inclusion of lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex and queer (LGBTIQ+) persons in the world of work: a learning guide**. Geneva: ILO, 2022. 107 p. Disponível em: <<https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Inclusion-of-lesbian-gay-bisexual-transgender/995219459602676/filesAndLinks?index=1>>. Acesso em: 20 maio 2025.

JESUS, Jaqueline Gomes de. Transfobia e crimes de ódio: assassinatos de pessoas transgênero como genocídio. **Revista História Agora**, [S. l.], 2013.

JOINVILLE. **Lei nº 6.430, de 19 de janeiro de 2009**. Institui o dia de combate à homofobia no município de Joinville. Joinville: Câmara de Vereadores de Joinville, 2009. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a/sc/j/joinville/lei-ordinaria/2009/643/6430/lei-ordinaria-n-6430-2009-institui-o-dia-de-combate-a-homofobia-no-municipio-de-joinville?q=6.430>>. Acesso em: 31 maio 2024.

JOINVILLE. Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Inovação: **Joinville Cidade em Dados 2023 - Ambiente Construído**. Disponível em: <<https://www.joinville.sc.gov.br/wp-content/uploads/2023/12/Joinville-Cidade-Dados-2023-%E2%80%93-Ambiente-Construido.pdf>>. Acesso em: 31 maio 2024.

JOINVILLE. Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Inovação: **Joinville Cidade em Dados 2023 - Desenvolvimento Econômico**. Disponível em: <<https://www.joinville.sc.gov.br/wp-content/uploads/2023/06/Joinville-Cidade-em-Dados-2023-Desenvolvimento-Economico.pdf>>. Acesso em: 31 maio 2024.

OLSEN, Ana Carolina Lopes; KOZICKI, Katya. O constitucionalismo transformador como instrumento de enfrentamento do racismo estrutural: o papel do STF. **Suprema: revista de estudos constitucionais**, Brasília, v. 1, n. 1, p. 82-118, jan./jun. 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.53798/suprema.2021.v1.n1.a18>>. Acesso em: 31 maio 2024.

PRADO, Marco Aurélio Máximo; MACHADO, Frederico Vianna. **Preconceito contra homossexualidades: a hierarquia da invisibilidade**. São Paulo: Cortez, 2008.

RIOS, Roger Raupp. O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. In: POCAHY, Fernando (Org.). **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Nuances, 2007.

SANTA CATARINA. **Decreto nº 619, de 23 de fevereiro de 2016**. Regulamenta a Lei Complementar nº 527, de 2010, que estabelece penalidades a serem aplicadas à pessoa jurídica de direito privado que permitir ou tolerar a prática de atos atentatórios e discriminatórios aos direitos individuais e coletivos em razão de preconceitos de raça, cor, etnia, religião, procedência nacional, gênero ou orientação sexual. Florianópolis: Governo Estadual de Santa Catarina, 2016. Disponível em: <<http://server03.pge.sc.gov.br/LegislacaoEstadual/2016/000619-005-0-2016-008.htm>>. Acesso em: 31 maio 2024.

SANTOS, Ronaldo José dos; JORDÃO, Letícia Carta Baptista Rosa. A EFICÁCIA DO ENQUADRAMENTO DA HOMOFOBIA E TRANSFOBIA COMO CRIMES DE RACISMO: UMA ANÁLISE DO ÍNDICE DE HOMICÍDIOS EM RAZÃO DA HOMOTRANSFOBIA. **Revista Jurídica Ivaí**, [S. l.], v. 1, n. 2, p. e008, 2023. Disponível em: <<https://revista.unifatecie.edu.br/index.php/direito/article/view/225>>. Acesso em: 25 maio 2025.

SUNSTEIN, Cass Robert. Misconceptions about nudges. **Ssrn Electronic Journal**, [s.l.], p. 1-13, 2017. (Elsevier BV: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3033101>). Disponível em: <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3033101](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3033101)>. Acesso em: 28 maio 2024.

THALER, Richard H.; SUNSTEIN, Cass Robert. **Nudge: O Empurrão para a escolha certa. Aprimore suas decisões sobre saúde, riqueza e felicidade.** Tradução para o português: Ângelo Lessa. 1ª ed., Rio de Janeiro: Objetiva, 2019.

WEBER, Andréa Franciéle; PÉRSIGO, Patrícia Malino. **Pesquisa de Opinião Pública: princípios e exercícios.** 1ª ed. Santa Maria: Facos-UFSM, 2017. E-book. ISBN 978-85-8384-054-1. Disponível em: <<https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/13135/E-book%20POP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 25 maio 2025.

Recebido em (Received in): 16/09/2024.

Aceito em (Approved in): 26/05/2025.



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.