

CENTRO UNIVERSITÁRIO – UNINOVAFAPÍ
BACHARELADO EM DIREITO

GRAZIELLY MARIA FERNANDES DE OLIVEIRA
MARIA CLARA AGUIAR DOS SANTOS
MICHELLE MARTINS NEIVA DANTAS RODRIGUES BELO

**DIREITO SOCIAL AO TRABALHO: Inclusão e Permanência dos Transgêneros no
Mercado de Trabalho Formal Brasileiro**

TERESINA
2023

GRAZIELLY MARIA FERNANDES DE OLIVEIRA
MARIA CLARA AGUIAR DOS SANTOS
MICHELLE MARTINS NEIVA DANTAS RODRIGUES BELO

**DIREITO SOCIAL AO TRABALHO: Inclusão e Permanência dos Transgêneros no
Mercado de Trabalho Formal Brasileiro**

Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do Centro
Universitário UNINOVAFAPI, como requisito
parcial para obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientadora: Prof^a Mestre Dione Cardoso de
Alcântara.

TERESINA

2023

FICHA CATALOGRÁFICA

B452d

Belo, Michelle Martins Neiva Dantas Rodrigues.

Direito social ao trabalho: inclusão e permanência dos transgêneros no mercado de trabalho formal brasileiro / Grazielly Maria Fernandes de Oliveira, Maria Clara Aguiar dos Santos, Michelle Martins Neiva Dantas Rodrigues Belo. – Teresina: Uninovafapi, 2023.

Orientador: Prof^a. Me. Dione Cardoso de Alcântara. Centro Universitário UNINOVAFAPI, 2023.

33 p.; 23cm

Artigo (Graduação em Direito) – Centro Universitário UNINOVAFAPI, Teresina, 2023.

1. Transgêneros. 2. Trabalho trans. 3. Inclusão. 4. Minorias.
I. Título. II. Alcântara, Dione Cardoso de.

CDD 341.6

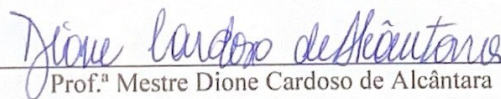
GRAZIELLY MARIA FERNANDES DE OLIVEIRA
MARIA CLARA AGUIAR DOS SANTOS
MICHELLE MARTINS NEIVA DANTAS RODRIGUES BELO

DIREITO SOCIAL AO TRABALHO: Inclusão e Permanência dos Transgêneros no
Mercado de Trabalho Formal Brasileiro

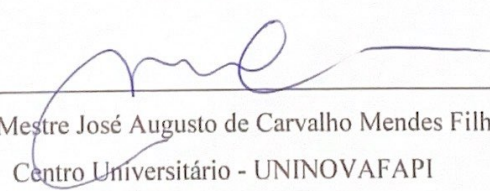
Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do Centro
Universitário UNINOVAFAPI, como requisito
parcial para obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Data de Aprovação: 24 / 11 / 2023

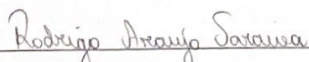
BANCA EXAMINADORA


Prof.^a Mestre Dione Cardoso de Alcântara

Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(Orientadora)


Prof.^o Mestre José Augusto de Carvalho Mendes Filho

Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(1.^o Examinador)


Prof.^o Mestre Rodrigo Araújo Saraiva

Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(2.^o Examinador)

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, gostaríamos de agradecer a Deus por nos ter dado a força e a perseverança necessárias para a conclusão não só deste TCC, mas também a conclusão do curso. À nossa família, por todo apoio e incentivo ao longo desses 5 anos. Agradecemos à nossa querida orientadora por todo suporte e ajuda. Seremos eternamente gratas.

Grazielly Maria Fernandes De Oliveira;

Maria Clara Aguiar Dos Santos;

Michelle Martins Neiva Dantas Rodrigues Belo.

RESUMO

A ruptura da desigualdade de gênero, bem como a busca por garantias e por proteção dos direitos fundamentais das pessoas transgêneros ainda são questões que têm o seu progresso a passos lentos, mas que, por ser um problema relevante para o desenvolvimento da sociedade, vem recebendo especial atenção nos últimos anos. O presente trabalho teve como objetivo central a análise, em um panorama nacional, acerca dos direitos da população transgênero, com foco nos direitos trabalhistas e nas barreiras enfrentadas para o acesso e a permanência desse grupo social no mercado de trabalho formal. Os resultados encontrados mostram que, mesmo diante de um cenário de discriminação e de vulnerabilidade, a inércia estatal, na elaboração de leis que visem resguardar os direitos dos transgêneros, faz-se presente, tornando o Estado como o principal responsável pela exclusão social dessa minoria. Ademais, vê-se presente a discriminação por parte da sociedade, no sentido de refutar aquilo que é diferente, aquilo que não se encontra dentro dos padrões heteronormativos impostos. Para metodologia do presente artigo, adotou-se uma abordagem baseada na revisão bibliográfica de artigos científicos, dissertações, livros, legislações, projetos de leis, que estão em consonância com o tema abordado. Nesse sentido, conclui-se que a transfobia ainda é um grande problema presente no Brasil, e que muito se falta para que a garantia dos direitos dos transgêneros seja alcançada. Ressalta-se a carência de estudos, de dados referentes aos transgêneros, o que dificulta, até mesmo, a elaboração de ações afirmativas voltadas a essa minoria social.

Palavras-chave: Transgêneros. Trabalho Trans. Inclusão. Minorias.

ABSTRACT

The rupture of gender inequality, as well as the search for guarantees and protection of the fundamental rights of transgender people are still issues that progress at a slow pace, but which, as a relevant problem for the development of society, has been receiving attention. special attention in recent years. The central objective of this work was to analyze, in a national panorama, the rights of the transgender population, focusing on labor rights and the barriers faced for this social group's access and permanence in the formal job market. The results found show that even in a scenario of discrimination and vulnerability, state inertia, in drafting laws that aim to protect the rights of transgender people, is present, making the State the main responsible for the social exclusion of this minority. Furthermore, discrimination on the part of society is present, in the sense of refuting that which is different, that which does not meet the imposed heteronormative standards. For the methodology of this article, an approach was adopted based on the bibliographic review of scientific articles, dissertations, books, legislation, bills, which are in line with the topic addressed. Which leads to the conclusion that transphobia is still a major problem in Brazil and that there is a long way to go before the guarantee of transgender rights is achieved. The lack of studies and data regarding transgender people is highlighted, which even makes it difficult to develop affirmative actions aimed at this social minority.

Keywords: Transgender. Trans Work. Inclusion. Minorities.

1 INTRODUÇÃO

A ruptura da desigualdade de gênero, bem como a busca por garantias e por proteção dos direitos fundamentais das pessoas transgêneros ainda são questões que têm o seu progresso a passos lentos, mas que, por serem um problema social e jurídico relevante para o desenvolvimento da sociedade, vêm recebendo especial atenção nos últimos anos.

Os transgêneros fazem parte das minorias sociais, compondo um grupo marginalizado da sociedade brasileira. A imposição heteronormativa da sociedade, a discriminação e a intolerância são causas diretas para a exclusão desses indivíduos da participação social, consequentemente, da sua inserção no mercado de trabalho formal, deixando-os, assim, à margem da sociedade.

O preconceito vivido pelos transgêneros no mercado de trabalho apresenta-se de inúmeras maneiras, desde a falta de oportunidades de emprego, a desigualdade salarial e até a ausência de ambiente inclusivo no local de trabalho. Assim, os contratempos enfrentados por tais cidadãos no meio profissional são sinalizados por barreiras que quase sempre se sobrepõem a questões de identidade e de gênero.

Diante dos pequenos avanços legislativos e da crescente conscientização sobre a importância da diversidade de gênero, surge a questão crucial: O que pode ser feito para superar as barreiras que impedem a inserção e a continuidade dos indivíduos transgêneros no mercado de trabalho brasileiro, garantindo não apenas a igualdade de oportunidades, mas também a construção de ambientes de trabalho inclusivos e respeitosos com a diversidade de gênero?

A partir desta problemática, este artigo tem como objetivo geral analisar as barreiras enfrentadas pela população transgênero para o acesso e a permanência no mercado de trabalho formal. Nesse sentido, definiram-se 3 (três) objetivos específicos: apresentar a legislação brasileira no que diz respeito à proteção aos transgêneros; investigar os mecanismos de apoio e as políticas públicas para a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo; e identificar meios de se atingir a promoção da igualdade de oportunidades.

A necessidade de elaboração deste trabalho pode ser desdobrada em três vertentes: social, científico e pessoal. O ganho social se dá na possibilidade de conscientização social em relação à gravidade dessa problemática. Ao entender melhor a importância da inserção dos transgêneros no mercado de trabalho, as pessoas poderão se tornar mais conscientes dos desafios enfrentados pelos transgêneros e da necessidade de apoiá-los.

O ganho científico mostra-se no fato de que, a partir da análise jurídica das questões envolvidas na inserção de pessoas transgêneros no mercado de trabalho, se gera uma

compreensão mais aprimorada do sistema legal no que diz respeito às leis que asseguram direitos às pessoas transgêneros.

Além disso, em relação ao ganho pessoal ou acadêmico, pode-se citar a oportunidade de mergulhar em um estudo aprofundado sobre um tema tão relevante e atual, permitindo o desenvolvimento de um conhecimento sólido sobre a temática em análise. Destarte, considerando os aspectos jurídicos e sociais das pessoas transgêneros e o mercado de trabalho, a tendência é desenvolver uma consciência mais profunda sobre a magnitude do problema e suas implicações, o que contribui para uma maior sensibilidade em relação às questões de gênero e para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

A presente pesquisa visa contribuir para a conscientização da sociedade brasileira referente às barreiras que impactam a inserção e a permanência dos transgêneros no mercado de trabalho, evidenciando-se a necessidade de um ambiente de trabalho que promova o respeito à diversidade de gênero, rompendo-se com estigmas e preconceitos que dificultam a inclusão desse grupo.

Para metodologia do presente artigo, adotou-se uma abordagem baseada na revisão bibliográfica de artigos científicos, dissertações, livros, legislações, projetos de leis que estão em consonância com o tema abordado.

O trabalho foi dividido em quatro seções. Na primeira seção, busca-se contextualizar a história, os conceitos gerais e os princípios que norteiam o direito. A segunda seção aprofunda a temática, relacionando o direito ao trabalho e à população transgênero. Por conseguinte, a terceira seção aborda os transgêneros e o mercado de trabalho, analisando a discriminação/exclusão social, a inércia estatal na proteção das minorias, bem como os mecanismos de apoio e as políticas públicas. Por fim, a última seção, trata sobre a promoção da igualdade de oportunidades, os modos de se atingir a eficácia social do direito ao trabalho e a inclusão e permanência dos transgêneros no mercado de trabalho formal.

2 A CONTEXTUALIZAÇÃO E OS PRINCÍPIOS NORTEADORES

É cediço que o preconceito e os estigmas com discriminação e segregação de pessoas transgêneros se perfaz ao longo da evolução social, ocasionando uma grave violação dos direitos humanos e interferindo diretamente na vida em sociedade, inclusive nas oportunidades de acesso ao mercado de trabalho. Tal discriminação ocasiona ao indivíduo sérios problemas no âmbito pessoal, psicológico e emocional (Santo Júnior, 2022).

Embora esteja presente ao longo da evolução da sociedade, a discussão sobre identidade de gênero sempre ficou à margem do que é tido como prioridade social. A população LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Intersex, Assexual e demais pessoas da bandeira e a pluralidade de orientações sexuais e variações de gênero) possui especificidades sociodemográficas e de identidade que, combinadas à questão de gênero, raça, religiosidade e etnia, aumentam a discriminação. Insta ressaltar que homens e mulheres transexuais são os mais vulneráveis ao preconceito, à discriminação e a sofrerem atos de violência, em razão da intolerância, da falta de respeito (Santo Júnior, 2022).

Todos os corpos carregam uma história, uma história marcada por compreensões de sexo, gênero, sexualidade, identidade, afetividade; todos os corpos têm suas marcas próprias, e é uma construção social, subjetiva e íntima de cada indivíduo (Silva, 2021, p. 24).

No Brasil, o sexo e a sexualidade são tratados, apenas, através de uma visão puramente biológica. Para Passos (2019), a sociedade apresenta como padrão o indivíduo cisgênero, patriarcal e biológico, e aquele que não se enquadra no referido padrão está fadado à discriminação, à rejeição e à exclusão. Essa imposição heteronormativa social não se compatibiliza com os princípios e direitos presentes na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

2.1 Conceitos gerais e principiológicos

Antes de adentrar na questão social/trabalhista, é preciso entender alguns termos, que vão desde o conceito de gênero e de sexo até o conceito de transgênero e quem é a população que lhe compõe.

Tradicionalmente, costuma-se diferenciar gênero e sexo da seguinte maneira: gênero como sendo algo construído pela sociedade, enquanto sexo relaciona-se a algo dado pela natureza. O sexo seria atribuído às pessoas independentemente de sua vontade; seria a distinção de fêmea e macho, baseado nas características sexuais primárias de um indivíduo (as genitálias que se desenvolveram na ocasião do nascimento). Já o gênero estaria relacionado aos papéis que se criaram às mulheres e aos homens para atuar na sociedade, que são atribuídos conforme o seu sexo (Sá, 2018).

A orientação sexual e a identidade de gênero são de fundamental importância para a humanidade e a dignidade de cada indivíduo, não devendo ser causa de discriminação ou abuso. Nas palavras dos autores:

Compreendemos **orientação sexual** como uma referência à 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. Compreendemos **identidade de gênero** 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 (Corrêa; Muntarbhorn, 2007, p. 7).

Nesse sentido, tem-se identidade de gênero como uma vivência individual e não uma ideologia (Santo Júnior, 2022). Reitera-se que tal conceito não possui relação com o sexo biológico. Ultrapassa o sistema binário (homem/mulher) imposto socialmente, recaindo sobre a questão de o indivíduo assumir um gênero sexual diferente do seu sexo físico, descumprindo o socialmente imposto, criando assim identidade com o gênero que se identifica (Santos, 2018).

Segundo Silva (2021), “A realidade é socialmente construída por sujeitos movidos teleologicamente para certas finalidades”. Dentre esses sujeitos, encontram-se os Transgêneros, que equivalem a um termo genérico utilizado para qualquer pessoa que se identifique com um gênero diferente do sexo de nascimento, tendo como exemplo as travestis e os transexuais (Brasil, 2018a).

Conforme exposto, a identidade de gênero não deveria ser causa de discriminação e de abuso, haja vista que tal comportamento não se compatibiliza com os princípios e direitos presentes na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, bem como nas leis internacionais de Direitos Humanos.

Nessa perspectiva, em 2006, na Indonésia, 29 eminentes especialistas de 25 países, com experiência e conhecimento sobre a legislação de direitos humanos, adotaram os Princípios de Yogyakarta sobre a Aplicação da Legislação Internacional de Direitos Humanos em relação à Orientação Sexual e Identidade de Gênero - Princípios de Yogyakarta (Corrêa; Muntarbhorn, 2007).

Os Princípios de Yogyakarta totalizam-se em 29 (vinte e nove), quais sejam: 1. Direito ao Gozo Universal dos Direitos Humanos; 2. Direito à Igualdade e à Não-Discriminação; 3. Direito ao Reconhecimento Perante a Lei; 4. Direito à Vida; 5. Direito à Segurança Pessoal; 6. Direito à Privacidade; 7. Direito de Não Sofrer Privação Arbitrária da Liberdade; 8. Direito a um Julgamento Justo; 9. Direito a um Tratamento Humano durante a Detenção; 10. Direito de Não Sofrer Tortura e Tratamento ou Castigo Cruel, Desumano ou Degradante; 11. Direito à Proteção Contra Todas as Formas de Exploração, Venda ou Tráfico de Seres Humanos; 12. Direito ao Trabalho; 13. Direito à Seguridade Social e a outras Medidas de Proteção Social; 14. Direito a um Padrão de Vida Adequado; 15. Direito à Habitação Adequada; 16. Direito à Educação; 17. Direito ao Padrão mais Alto Alcançável de Saúde; 18. Proteção contra Abusos

Médicos; 19. Direito à Liberdade de Opinião e Expressão; 20. Direito à Liberdade de Reunião e Associação Pacíficas; 21. Direito à Liberdade de Pensamento, Consciência e Religião; 22. Direito à Liberdade de Ir e Vir; 23. Direito de Buscar Asilo; 24. Direito de Constituir Família; 25. Direito de Participar da Vida Pública; 26. Direito de Participar da Vida Cultural; 27. Direito de Promover Direitos Humanos; 28. Direito a Recursos Jurídicos e Medidas Corretivas Eficazes; e 29. Responsabilização. (Corrêa; Muntarbhorn, 2007).

Muitas foram as evoluções na legislação internacional de direitos humanos, bem como no entendimento das violações sofridas pelas pessoas em razão de sua orientação sexual e de sua identidade de gênero. Diante disso, em 2017, dez anos depois, realizou-se o Segundo Painel Internacional de Especialistas, ocasião em que se firmou a necessidade de complementar os Princípios de Yogyakarta de 2007, dando origem aos Princípios de Yogyakarta mais 10 (PY+10) (Grinspan, 2017).

Conforme dito acima, acrescentaram-se 9 (nove) Princípios aos 29 (vinte e nove) já existentes. São eles: 1. Direito à Proteção do Estado; 2. Direito ao Reconhecimento Legal; 3. Direito à Integridade Física e Mental; 4. Direito de Toda Pessoa Humana Não Ser Sujeita à Criminalização e Sanção Baseada na sua Orientação Sexual, Identidade de Gênero, Expressão de Gênero ou nas suas Características Sexuais; 5. Direito à Proteção Contra a Pobreza; 6. Direito ao Saneamento; 7. Direito ao Gozo de Direitos Humanos relativos à Tecnologia da Informação e à Comunicação; 8. Direito à Verdade; e 9. Direito a Praticar, Proteger, Preservar, e Reviver a Diversidade sexual (Alston *et al.*, 2017).

Ocorre que tais Princípios não foram incorporados à legislação oficial de direito internacional, no entanto, não se pode aduzir que eles não possuem relevância. Pelo contrário, é tido como um dos documentos internacionais mais importantes na defesa dos direitos da comunidade LGBTQIAP+ mundial, haja vista que, nesse sentido, não há outro manuscrito tão amplo e específico na defesa desses direitos (Silva *et al.*, 2021).

Inclusive, o Brasil já utilizou-se de tais Princípios na tomada de medidas e de políticas públicas pelo Estado Brasileiro. Segundo Silva *et al.* (2021), o Brasil apresentou um projeto, de nome “Direitos humanos, orientação sexual e identidade de gênero”, à OEA, onde citava explicitamente os Princípios de Yogyakarta como referência para que atos violentos motivados por orientação sexual e identidade de gênero se enquadrassem em violação dos direitos humanos.

Para mais, a Secretaria Especial de Direitos Humanos republicou o documento acima referido em 2008 na 1ª Conferência Nacional de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais, destacando a importância dos Princípios de Yogyakarta. Diante disso, tais ações,

que tinham como objetivo garantir esses direitos, realizadas pelo Brasil, deram-se após os Princípios serem publicados a nível mundial (Silva *et al.*, 2021). Os Princípios de Yogyakarta reiteram os direitos inerentes a todos os indivíduos brasileiros, já constantes na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Ao analisar os Princípios de Yogyakarta, resta cristalino que a abordagem na legislação internacional acerca da aplicação de tais princípios é necessária justamente pela ausência de amparo às pessoas trans em questões sociais, jurídicas e legislativas.

Trazendo para a seara trabalhista, o enfrentamento desse embaraço discriminatório, é respaldado no Princípio do Direito ao Trabalho, já que:

Toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero (Anmeghichean *et al.*, 2007, p. 21).

É notória a ausência de aplicabilidade desse princípio na seara trabalhista brasileira, uma vez que, ainda que haja projetos de lei voltados para mudar tal realidade descabida, ainda falta a atenção e o desempenho para de fato aprovar tais mudanças.

Em seu artigo 7º, a Constituição Federal Brasileira traz que toda pessoa tem direito a um trabalho que proporcione condições dignas, sem que haja qualquer distinção de identidade de gênero ou de orientação sexual, abarcando também a igualdade salarial (Brasil, 1988).

Por isso, é preciso que haja o dinamismo estatal que busque proporcionar medidas administrativas eficazes e amparo legislativo protetivo e inclusivo acerca de questões como educação profissional, recrutamento, promoção, demissão, condições de emprego e remuneração. (Anmeghichean *et al.*, 2007).

Para que esse modelo isonômico e digno funcione, é fulcral excluir todo e qualquer preconceito, violência, assédio e segregação por motivo de orientação sexual e identidade de gênero, tendo como base de funcionamento o Princípio da Segurança Pessoal (Anmeghichean *et al.*, 2007).

Nessa senda, é sabido que a discriminação contra pessoas trans é escancarada em muitas sociedades e é respaldada pela ausência da analogia integrativa desses princípios para resguardar essa comunidade.

Inobstante, observa-se que um marco relevante para as pessoas trans foi a autorização legal da possibilidade de poder alterar seu Registro Geral (RG) para o nome com o qual se identificam, sendo ele um prenome masculino, feminino ou unissex, tal alteração deu-se pela Lei nº 14.382/2022., que alterou a Lei de Registros Públicos. A Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 4.275 reconheceu que a alteração do nome é um direito fundamental dos transgêneros (Brasil, 2018b):

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. Supremo Tribunal Federal. Ementa e Acórdão ADI 4275 / DF DIREITO CONSTITUCIONAL E REGISTRAL. PESSOA TRANSGÊNERO. ALTERAÇÃO DO PRENOME E DO SEXO NO REGISTRO CIVIL. POSSIBILIDADE. DIREITO AO NOME, AO RECONHECIMENTO DA PERSONALIDADE JURÍDICA, À LIBERDADE PESSOAL, À HONRA E À DIGNIDADE. INEXIGIBILIDADE DE CIRURGIA DE TRANSGENITALIZAÇÃO OU DA REALIZAÇÃO DE TRATAMENTOS HORMONAIS OU PATOLOGIZANTES. 1. O direito à igualdade sem discriminações abrange a identidade ou expressão de gênero. 2. A identidade de gênero é manifestação da própria personalidade da pessoa humana e, como tal, cabe ao Estado apenas o papel de reconhecê-la, nunca de constituí-la. 3. A pessoa transgênero que comprove sua identidade de gênero dissonante daquela que lhe foi designada ao nascer por autoidentificação firmada em declaração escrita desta sua vontade dispõe do direito fundamental subjetivo à alteração do prenome e da classificação de gênero no registro civil pela via administrativa ou judicial, independentemente de procedimento cirúrgico e laudos de terceiros, por se tratar de tema relativo ao direito fundamental ao livre desenvolvimento da personalidade. 4. Ação direta julgada procedente.

De maneira análoga, um dos Princípios de Yogyakarta é justamente o Princípio do Direito ao Reconhecimento Perante a Lei, que garante a validação trans em qualquer ambiente, o direito do indivíduo de ser reconhecido da forma como ele se identifica. Ao suscitar essa questão na seara trabalhista, é notório que a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho torna-se mais natural e menos discriminatória (Anmeghichean *et al.*, 2007).

2.2 As Minorias e a (In)Tolerância

As pessoas e os grupos formados por elas não são iguais, o que faz as sociedades existentes no mundo não serem totalmente homogêneas. Entretanto, há a existência de uma visão tradicional na elaboração de constituições e na interpretação do direito, haja vista que se trata de normas gerais e abstratas. Diante disso, ocasiona-se a exclusão de determinados grupos de pessoas que não se enquadram naquilo tido como tradicional, restando-os desprotegidos, por serem tidos como diferentes (Rios Júnior, 2013).

Os corpos das transexuais e travestis perturbam, incomodam, desestabilizam porque promovem fissuras na norma estabelecida socialmente. Embora muitos atos sejam performativos, as inscrições corporais de travestis e transexuais são também entendidas como subversivas, e, essas, portanto, tornam-se indicadores de classificação, hierarquização, ordenação, normalização. É a partir da criação dessas outras possibilidades, da construção de outros modos de ser, que os sujeitos constituem-se e (re)inventam-se (Longaray; Ribeiro, 2016, p. 780).

Para Santos (2018), não há como se falar em minorias e não se remeter à lastimável realidade do Brasil, onde esses grupos sociais lutam incansavelmente por respeito e por inclusão social, sendo essa luta marca da sua própria existência.

Nesse sentido, tem-se que as minorias sociais são as que necessitam da proteção do Estado para alcançar uma vida digna. O Estado é de fundamental importância na criação de

normas e de políticas públicas que combatam a discriminação e a segregação social sofridas por tais indivíduos (Santos, 2018).

Diante disso, o conceito de minoria não é unânime e nem fácil de se colocar no papel. Consoante Rios Júnior (2013), conceituar minorias pode ser difícil e impreciso, pois poderia gerar a exclusão de determinadas pessoas e grupos, que também merecem uma maior atenção estatal para a proteção de seus direitos, no combate à discriminação e à intolerância.

Desse modo, é o contexto social que deve definir quem são os grupos minoritários. Deve-se verificar a realidade de cada sociedade, em razão da singularidade das características sociais e históricas de cada país. Dessa maneira, para conceituar minorias, precisa-se levar em consideração o aspecto que insere o grupo ou o indivíduo em situação de vulnerabilidade: se cultural, étnico e social (Rios Júnior, 2013).

No Brasil, os transgêneros constituem um grupo minoritário e vulnerável da população, tendo em vista que possuem seus direitos oprimidos. Destarte, a Constituição Brasileira de 1988, em tese, assegura direitos a todos os indivíduos, sem distinção. Entretanto, o que se verifica no mundo fático é uma total incongruência entre a vontade da norma e o que realmente ocorre de fato, visto que os transgêneros sofrem com discriminação e exclusão social (Sá, 2018).

Embora viva-se em uma sociedade heterogênea, composta por grupos diferenciados pelos mais variados critérios (étnico, religioso, político, linguístico, de gênero ou orientação sexual), a discriminação faz-se presente, e a ideia de igualdade, tendo como origem o geral e o abstrato, não é capaz de proteger as minorias/vulneráveis sociais da discriminação, da intolerância.

A tolerância é elemento chave para a construção de uma sociedade livre de discriminação, preconceito, de ódio, de segregação. Ser tolerante é libertar-se da não aceitação daquilo que é tido como fora dos padrões sociais.

De acordo com Sá (2018), atualmente, a ideia de tolerância perpassa a religião e a política, refere-se também à cultura e à afirmação de identidades, da relação entre maioria e minoria. O Estado deve ser protagonista quando se fala em proteção das minorias, devendo estimular a tolerância, sendo crucial na busca pela igualdade material e pela justiça social. Insta ressaltar que a Constituição da República Federativa do Brasil traz em seu texto o propósito de proteção à cidadania e à dignidade da pessoa humana, eliminando as desigualdades sociais.

[...] deve-se focar na necessidade de se fortalecer a ideia de tolerância aos variados tipos de identidade de gênero além das identidades cisgêneros, as quais a sociedade atual convencionou como sendo padrão de comportamento. Não há de se falar, em sentido contrário, em respeitar-se manifestações de discriminação às pessoas transgênero, alegando-se a tolerância ao discurso opressor. Isso, porque existem

limites à tolerância, e, dentro de uma sociedade multicultural, é preciso, cada vez mais, perseguir o respeito aos variados estilos e filosofias de vida, em especial daqueles que não se enquadram no padrão vigente, a fim de se respeitar a personalidade das pessoas trans e conferir igualdade de oportunidades para esse grupo social (Sá, 2018, p. 103).

A sociedade é a responsável pela criação das desigualdades, em um determinado tempo e em uma determinada cultura, o que leva à exclusão daqueles que não estão em conformidade com o modelo dominante moldado pela sociedade. Todavia, ainda que se reconheça a pluralidade da sociedade, um longo caminho deve ser percorrido para que se alcance uma sociedade com menos discriminação e com mais tolerância (Sá, 2018).

3 DIREITO AO TRABALHO E A POPULAÇÃO TRANSGÊNERO

No decorrer da história, a inserção do trabalho no rol dos direitos fundamentais foi parte de intensos debates políticos. Atualmente, vislumbra-se um direito ao trabalho decente, respeitando a liberdade, a igualdade e a segurança dos trabalhadores, como também a garantia de uma remuneração capaz de assegurar a dignidade dos trabalhadores e de suas famílias (Campos, 2011).

O direito ao trabalho nas constituições brasileiras apresentou a seguinte evolução: a Constituição de 1934 inaugurou o constitucionalismo social no Brasil, sendo a primeira a tratar de forma específica sobre o direito ao trabalho; a Constituição de 1937 apresentava um viés mais corporativista, trazendo tal direito como um dever social; a Constituição de 1946 consagrou diversos direitos aos trabalhadores, reestabelecendo as liberdades tolhidas pelo governo Getúlio Vargas; em 1967, a carta magna brasileira não trouxe grandes avanços, mantendo os direitos já estabelecidos anteriormente; por fim, em 1988 a Constituição Brasileira inaugurou um regime democrático, assegurando o trabalho como um direito fundamental (Krawczak, 2020; Sá, 2018).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) e as demais legislações que protegem os direitos trabalhistas, a exemplo da Consolidação das Leis Trabalhistas, preceituam que o direito ao trabalho e o acesso ao trabalho digno devem ser assegurados a todos os indivíduos, sem distinção de raça, cor, sexo, religião e gênero (Krawczak, 2020).

O direito não se refere apenas ao trabalho, pura e simplesmente, mas sim ao trabalho decente, que se caracteriza por ser realizado em condições de liberdade, igualdade e segurança, bem como mediante remuneração capaz de garantir existência digna aos trabalhadores e suas famílias (Campos, 2011, p.18).

O direito ao trabalho é um direito social previsto no artigo 6º da CRFB/88, no qual apresentam-se direitos e garantias ao trabalho nos artigos 7º ao 11 da CRFB/88, sendo, assim,

um dos fundamentos basilares do Estado, haja vista que se encontram na Constituição no Título II “Dos Direitos e Garantias Fundamentais” (Krawczak, 2020).

Para Campos (2011), a CRFB/88 assegura proteções trabalhistas apenas aos trabalhadores assalariados e assemelhados, deixando de lado diversos grupos de trabalhadores, como os trabalhadores autônomos, familiares, não-remunerados e desempregados, sendo, portanto, uma referência limitada sobre o direito ao trabalho e suas garantias.

Ante o exposto, pode-se inferir que o direito ao trabalho é um direito inerente a todos os indivíduos, independentemente de sua identidade de gênero.

Ocorre que, infelizmente, na prática, o direito ao trabalho não vem sendo assegurado a todos, especialmente quando relacionado à questão de gênero, haja vista que, por não se enquadrarem nos padrões heteronormativos impostos pela sociedade, milhares de transgêneros são privados desse direito, sendo, portanto, excluídos do mercado de trabalho (Krawczak, 2020).

Na medida em que as pessoas trans sejam consideradas plenamente humanas, iguais a todas as outras em direito e dignidade, suas vidas merecerão o mesmo grau de interesse que quaisquer outras vidas. A compreensão de suas identidades, relações, práticas e condutas envolverá o mesmo grau de complexidade que deve caracterizar a abordagem de qualquer outro fenômeno humano (Santo Júnior, 2022, p. 43).

Diversos são os desafios a serem vencidos, dentre eles a efetivação do direito ao trabalho para a população transgênero, com sua consequente inclusão no mercado de trabalho (Santo Júnior, 2022). A relação dos transgêneros e o mercado de trabalho será oportunamente abordada na seção 4 deste trabalho.

Por serem construídos em resistência à imposição heteronormativa da sociedade, os transgêneros formam um grupo social marginalizado e isolado, o que os tornam vulneráveis a violências físicas e simbólicas (Krawczak, 2020). A transfobia coloca essa parte da população brasileira em situação de vulnerabilidade, simplesmente por serem quem são e não se enquadrarem no padrão heteronormativo imposto pela sociedade (Acontece; ANTRA; ABGLT, 2022).

Aos olhos da sociedade, em sua maioria, as pessoas trans são consideradas perigosas e os inserem o estereótipo daquilo que é violento, exótico e desprezível. E é essa estigmatização dos grupos marginalizados que legitimam as violações aos direitos humanos. Na ótica da autora:

[...] a estigmatização de determinadas pessoas ou grupos trata-se de um processo social que, no contexto mais amplo das relações de poder e de dominação, produz e reproduz as desigualdades (Krawczak, 2020, p. 7).

O processo de precarização e vulnerabilidade dos transgêneros ocorreu em razão de um ciclo de exclusões e de violências perpetradas ao longo dos anos. Esse ciclo é o responsável por levar os transgêneros à marginalização social e tem como seu principal fim a morte, que se dá

por falta de acesso a direitos fundamentais, sociais, políticos e principalmente pela omissão estatal na proteção dessa minoria, frente ao ódio perpetrado contra esses cidadãos (Santo Júnior, 2022).

Pelo 14º ano consecutivo, o Brasil é o país que mais assassinou pessoas trans no mundo (Benevides, 2023). O projeto Trans Murder Monitoring (TMM) foi criado visando monitorar, coletar e analisar sistematicamente dados de homicídios de pessoas trans em todo o mundo. De acordo com os resultados publicados pelo TMM, em 2022 foram relatados 327 casos de homicídios de pessoas trans em 80 países ao redor do mundo. O Brasil ocupa o primeiro lugar no ranking com 96 mortes, entre 1º de outubro de 2020 e 30 de setembro de 2022 (TvT, 2022).

Ainda nesse sentido, em 2022, foram registradas 142 violações de direitos humanos, em pesquisas realizadas pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil (ANTRA). Percebe-se que os transgêneros têm seus direitos fundamentais violados diariamente e dentre esses direitos encontra-se o direito ao trabalho. Nos termos da autora:

O violento contexto social no qual as travestis, mulheres e homens trans e pessoas não binárias estão inseridas é fruto do preconceito e discriminação que promove um processo de exclusão social de nossa população. Todas essas violações de Direitos Humanos citadas aqui envolvem circunstâncias que levam a uma vulnerabilidade, [...] (Benevides, 2023).

Corroborando o exposto alhures, a exclusão social, a inércia estatal, a falta de oportunidades e o preconceito contribuem diretamente para a marginalização e para a consequente vulnerabilidade social vivenciada pelos transgêneros (Lima, 2021).

A grande maioria das pessoas trans encontram-se em situação de miséria e de exclusão social. Não possuem acesso ao mínimo existencial: educação, saúde, qualificação profissional, cujos fatores geram maior oportunidade de inclusão no mercado de trabalho formal, bem como a políticas públicas que atendam às suas necessidades (Benevides; Nogueira, 2018).

A realidade brasileira precisa ser transformada. Não se deve aceitar, não se deve normalizar a transfobia e suas consequências gravosas aos indivíduos pertencentes a esse grupo social tão marginalizado e vulnerabilizado na sociedade.

Para mudar essa realidade, ressalta-se que uma sociedade civil organizada é de extrema importância para o reconhecimento dos direitos de grupos em situação de vulnerabilidade e de grupos historicamente excluídos (Todxs, 2020 a).

4 TRANSGÊNERO E O MERCADO DE TRABALHO

O direito ao trabalho é um direito fundamental previsto na CRFB/88 e deve ser garantido para todos os indivíduos, indistintamente. Para Silva e Luna (2019), o indivíduo que

não tem acesso ao mercado de trabalho formal, em virtude de sua identidade de gênero ou de sua orientação sexual, está sendo moralmente lesado. Na visão dos autores, a existência digna é o objetivo do trabalho.

Ainda sob a ótica desses, “[...] o trabalho e o pleno emprego dignificam o ser e iguala desigualdades construídas ao longo do tempo, com a famigerada divisão de classes” (Silva; Luna, 2019, p.309).

Condições dignas de trabalho são inerentes ao próprio direito ao trabalho. Entretanto, a concorrência para ingressar no mercado de trabalho está cada vez maior, o que dificulta a inserção de indivíduos pertencentes aos grupos minoritários, a exemplo dos transgêneros, no mercado de trabalho formal, fazendo com que esses se submetam a qualquer trabalho, como a prostituição, a fim de tentar sobreviver (Lima, 2021).

Um dos principais desafios a serem enfrentados pelas pessoas trans começa em seu seio familiar com a não aceitação, a discriminação e a exclusão por parte de seus familiares, o que leva à violência dentro de sua própria casa, local esse que deveria servir como proteção e abrigo (Marinho, 2016). Grande parte dos transgêneros não têm o apoio de sua família, o que contribui para a sua marginalização social.

Destaca-se também a baixa escolaridade como um dos principais elementos que dificulta esse acesso ao mercado de trabalho formal. Entende a autora:

O problema não é de acesso à educação, mas de dificuldades de permanência na escola, especialmente quando a pessoa começa a despertar sua identidade de gênero. A escola é um ambiente hostil para quem é trans. As piadas, as perseguições, a falta do uso do nome social, o preconceito, tudo isso contribui (Maria, 2020, p.2).

Outro ponto importante é que a maioria das escolas não sabem lidar com as situações envolvendo pessoas trans, pois não possuem capacitação para tal. Elas não fornecem a segurança física e emocional necessária, como também não dão o tratamento adequado, contribuindo para a evasão escolar e, conseqüentemente, para a inserção das pessoas trans no mercado de trabalho informal, sendo que, na maioria das vezes, a única opção que encontram para garantir o seu sustento é recorrendo à prostituição (Sousa, 2017).

Consonante o exposto acima, a qualificação é elemento chave quando se fala em oportunidades de trabalho formal. Marinho (2016, p.13) traz que: “Os/as trans enfrentam as dificuldades ainda no ambiente escolar, e na maioria das vezes não o suportam devido ao preconceito que impera, tornando um obstáculo para a vida profissional e inclusão laboral”.

A exclusão social, familiar e escolar e a deficiente qualificação profissional dificultam a inserção de travestis e transexuais no mercado de trabalho formal. Em razão disso, conforme mostram os dados levantados pela ANTRA, “90% da população de Travestis e Transexuais

utilizam a prostituição como fonte de renda e possibilidade de subsistência” (Benevides, 2018, p. 18).

4.1 Discriminação/Exclusão social

O mercado de trabalho é um ambiente recheado de preconceito, discriminação e exclusão, local esse que deveria ser utilizado para propulsionar a valorização dos direitos fundamentais (Ferraz; Addor; Villatore, 2018).

Verifica-se que a sociedade brasileira ignora ou assume vieses preconceituosos, tendo em vista a inserção de princípios heterocêntricos (heterossexualidade como sendo superior), ocasionando a exclusão de grupos minoritários, como é o caso dos transgêneros (Kaffer *et al.*, 2016).

Para Ferraz, Addor e Villatore (2018), a identidade de gênero, ao invés de englobar os indivíduos, está seguindo o caminho contrário, servindo como motivo de discriminação, distanciamentos e exclusões. Deve-se entender as identidades como uma identificação das lutas, das vivências desses indivíduos e não como parâmetro para segregação.

Tratar diferente por ser transexual é despertar preconceitos e discriminações por parte da sociedade, de forma a ferir a dignidade humana e a igualdade desses indivíduos, que clamam por igualdade, liberdade, justiça e fraternidade (Lima, 2021, p. 16).

Desta forma, no exposto acima, na tentativa de adentrar no mercado de trabalho formal, os transgêneros enfrentam a discriminação, que pode se manifestar de três maneiras, quais sejam: na fase pré-contratual, durante o trabalho e na dispensa desses (Santos, 2018).

Na fase pré-contratual, a discriminação surge no instante em que o empregador deixa de contratar o candidato ao emprego, em razão de sua identidade de gênero. Embora seja vedado pelo ordenamento jurídico brasileiro por ferir princípios constitucionais e direitos individuais, o preconceito nessa fase prévia à contratação é rotineiro, entretanto, ocorre de maneira velada e sutil (Santos, 2018).

Nesse sentido, Santo Júnior (2018) entende ser na fase de contratação que ocorre o maior número de violações aos direitos fundamentais, haja vista que de um lado encontra-se o empregador (mais forte) que descomede do uso de seu poder e do outro lado se tem o candidato (hipossuficiente) à vaga de emprego, que precisa da vaga e apresenta receio de ser excluído.

No decorrer do contrato de trabalho, a discriminação pode ocorrer de diversas maneiras, dentre elas: brincadeiras irônicas, transferência abusiva, assédio moral, constrangimentos, rebaixamento de função ou ordenar a execução de tarefas inferiores, isolamento e desprezo (Santos, 2018). Nos termos de Santos (2018, p. 70), “a vítima se sente diminuída, passa a

acreditar que realmente possui algum problema e a tortura psicológica reiterada leva a quadros de depressão e suicídio”.

A outra maneira que o preconceito se manifesta é na dispensa discriminatória, que põe fim na relação contratual. A fase pós-contratual é marcada por perseguição perpetrada pelo antigo empregador, o que ocasiona a dificuldade de recolocação desses indivíduos no mercado de trabalho formal (Santos, 2018).

A Lei 9.029/95, em seu art.1º, é clara quanto à proibição da adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de orientação sexual e de identidade de gênero (Brasil, 1995).

Em virtude de tamanha discriminação, em sua maioria, a “escolha” da profissão a ser exercida por esse grupo social dá-se pela necessidade e como única forma de subsistência, e não por opção (Santo Júnior, 2022).

[...] ao proteger o trabalho, na perspectiva do acesso, inclusão e manutenção, das pessoas transgêneros, diretamente se protegeria a possibilidade de estas pessoas realizarem e efetivarem as reais escolhas sobre sua profissão e efetivar em conjunto direitos como a vida, saúde, e a própria existência e visibilidade. É preciso permitir a escolha (Ferraz; Addor; Villatore, 2018, p. 55).

Em pesquisa realizada por Silva et al. (2021), concluiu-se que o preconceito e a marginalização são fatores que contribuem diretamente para dificultar os transgêneros no acesso ao mercado de trabalho formal.

Além da conscientização dos seres humanos quanto à existência da diversidade de gênero e da necessidade do respeito e da não-discriminação, faz-se imprescindível a atuação estatal em conjunto, no intuito de promover o combate a essa discriminação, através de ações afirmativas, mecanismos de apoio e políticas públicas. Tema que será abordado na seção a seguir.

4.2 Inércia estatal

Não há como se falar em combate à discriminação e à proteção de direitos fundamentais sem se remeter à atuação estatal, no sentido da elaboração de leis e políticas públicas que visem assegurar os direitos das minorias.

Para uma melhor distribuição de direitos, não adianta discutir meios e sim proporcioná-los; garantindo a livre escolha, possibilidade de definir suas vidas com opções e, assim, conquistar o ideal de liberdade, igualdade e dignidade, tão propagada na Constituição de 1988, [...] permitindo que todos conquistem a qualidade de cidadão (Santos, 2018, p. 84).

A função social do Estado no direito do trabalho vai além de assegurar empregos dignos para seus cidadãos, deve ser atestado que os indivíduos terão oportunidades de se inserirem no

mercado de trabalho formal. Nesse ponto, deve-se apresentar meios que efetivamente tragam essa segurança jurídica a todos, inclusive para as pessoas trans. Todavia, os transgêneros carecem de políticas públicas e, acima de tudo, de uma legislação específica que regule os seus direitos perante a sociedade como um todo (Lombardi; Gomes, 2017).

A tutela estatal deve levar em conta a complexidade ínsita à psique humana, presente a pluralidade dos aspectos genésicos conformadores da consciência. É inaceitável, no Estado Democrático de Direito, inviabilizar a alguém a escolha do caminho a ser percorrido, obstando-lhe o protagonismo, pleno e feliz, da própria jornada (Brasil, 2018, p. 12).

A proteção jurídica adequada para pessoas trans se faz cada vez mais necessária, tendo em vista a reiterada e rotineira violação dos direitos fundamentais presentes na Constituição Brasileira de 1988, como se pode observar através do artigo 5º caput, com a seguinte redação:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (Brasil, 1988).

Para Silva (2021), o Estado, por meio de suas instituições, continua sendo o principal responsável pela exclusão social dessas minorias, tendo em vista a ausência de políticas públicas voltadas para esse grupo.

O discurso de ódio não mata diretamente, mas legitima aqueles que trazem introjetadas em suas visões de mundo a intolerância e o desrespeito, fazendo de alvo aqueles que se encontram em situações mais vulneráveis (Silva, 2021, p. 33).

A legitimação jurídica traduz-se em conquistas para o público LGBTQIA⁺, a primeira delas, em maio de 2011, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4277 e na Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 132, foi decidida pelo reconhecimento de efeitos jurídicos do casamento homoafetivo. De forma unânime, o Supremo Tribunal Federal (STF) equiparou as relações entre pessoas do mesmo sexo às uniões estáveis entre homens e mulheres (Brasil, 2011).

Mais recentemente, uma conquista importante se deu em 2019, quando o STF criminalizou a homotransfobia no Brasil, equiparando-a ao crime de racismo. Entretanto, mesmo após 4 (quatro) anos, ainda há necessidade de lei específica, a ser editada e aprovada pelo Congresso Nacional. A inércia do Poder Legislativo Brasileiro demonstra a falta de vontade política e a visão anti-gênero adotada pela maioria dos parlamentares (Silva, 2021).

Ao adentrar na seara legislativa, busca-se a regulamentação adequada dos direitos de pessoas trans, sendo notória a existência de inúmeros projetos de lei que tentam barrar o preconceito e garantir a devida inclusão dos transgêneros no mercado de trabalho formal, como o PL nº545/2015, no qual propunha descontos no imposto do IPVA (Imposto sobre Propriedade de Veículos Automotores) de pessoas jurídicas que tivessem, em seus quadros de trabalhadores, pessoas travestis e transexuais. Contudo, tal projeto não foi sequer aprovado, muito menos regulamentado (Santo Junior, 2022). Dessa forma, mesmo que haja tais iniciativas, a estática

legislativa ainda perdura no tempo, o que perpetua a marginalização desses cidadãos na sociedade.

Nessa perspectiva, outro projeto de lei bastante visado é o PL 2345/2021, da Deputada Natália Bonavides, que instaura a Política Nacional de Emprego e Renda para a População Trans - TransCidadania, tal política ainda conta com um embasamento principiológico trazido por Bonavides no artigo 6º do mencionado projeto:

Art. 6º São princípios da Política Nacional de Emprego e Renda para a População Trans – TransCidadania: I - respeito à dignidade da pessoa humana; II - valorização e respeito à vida e à cidadania; III - atendimento humanizado e universalizado; IV – participação e controle social; IV - respeito às condições sociais e diferenças de origem, raça, idade, nacionalidade, gênero, orientação sexual e religiosa, com atenção especial às pessoas com deficiência (Brasil, 2021).

Para mais, há diversos outros projetos de leis que buscam justamente incentivos para a contratação de pessoas transgêneros, bem como reservas de vagas, além das boas práticas realizadas no âmbito privado por algumas empresas, cargos para esses cidadãos terem oportunidades isonômicas de inserção no mercado de trabalho. Desse modo, há o PL 5593/2020, elaborado pelo Deputado Denis Bezerra, que propôs uma alteração da Consolidação das Leis do Trabalho, para que seja resguardada uma reserva de pelo menos 50% das vagas destinadas à contratação de pequenos aprendizes, para negros, mulheres e LGBTQIA⁺. Esse projeto potencializaria a profissionalização de pessoas trans, e, como consequência, o aumento significativo desses cidadãos no mercado de trabalho (Brasil, 2020).

Depreende-se que, como tais projetos encontram-se parados, fica reiterado que não é prioridade estatal a efetiva inserção da população transgênero no mercado de trabalho e nas demais esferas da sociedade.

Para Sousa (2017), a discriminação em relação aos transgêneros deveria ser tema abordado em debates e decisões judiciais, no sentido de preencher as lacunas normativas brasileiras. Dessa maneira, fundamentando-se no Princípio da Não-Discriminação e da Dignidade da Pessoa Humana, colocar-se-ia os transgêneros como categoria própria, promovendo, assim, tratamento jurídico adequado para assegurar os seus direitos.

Mesmo diante de um contexto de discriminação e de vulnerabilidade social, a inércia estatal faz-se presente no sentido de que são poucas ou quase nenhuma as iniciativas voltadas a reparar essas desigualdades. Na prática, percebe-se que são as Organizações Não-Governamentais (ONG's) ou as Associações formadas por pessoas que são ou apoiam essas causas que promovem ações que dão visibilidade a esse público e que buscam alternativas para atender às necessidades dessa minoria (Silva, 2021).

4.3 Mecanismos de apoio e políticas públicas

Conforme dito antes, em contraste com a inércia estatal, têm-se ações e projetos sociais desenvolvidos para equiparação de pessoas trans no mercado de trabalho, visando diminuir a segregação de gênero e a prostituição dessas pessoas. Um desses projetos sociais de grande visibilidade é o CAPACITTRANS, que foi desenvolvido no Rio de Janeiro, para capacitação profissionalizante e empreendedorismo voltado para a população trans e travesti, tendo como objetivo equiparar a cidadania para um dos grupos mais marginalizados da sociedade (CAPACITTRANS, 2019).

Mais uma vez, surge aí o atributo da dignidade, próprio dos direitos humanos e, mais especificamente, do trabalho decente – que, dessa forma, deve ser promovido por políticas diversificadas, articuladas, permanentes, universais e dotadas de prioridade no rol de iniciativas estatais (Campos, 2011, p.18).

De maneira análoga, há o Trans Empregos, desenvolvido por Startups que tomaram a frente na inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho. Tal projeto foi promovido dentro do Google e visa a empregabilidade de pessoas trans do Brasil, auxiliando nas contratações e a promoção de currículos de pessoas trans. Ademais, esse projeto também disponibiliza cursos de formação e atividades, sendo um avanço na inclusão de pessoas trans (TransEmpregos, 2020).

Nessa senda, em seu relatório anual de dados, a TransEmpregos registrou que no ano de 2020 foram abertas cerca de 1.419 (mil quatrocentos e dezenove) vagas diretamente para pessoas trans (TransEmpregos, 2021). Essa iniciativa é uma garantia de oportunidades de emprego para esses cidadãos e um passo à frente no processo de inclusão.

Diante disso, a forma de suprimir todas as problemáticas discriminatórias que abrangem os transgêneros no mercado de trabalho, é através da intervenção estatal, tanto na questão do incentivo à profissionalização e educação básica de pessoas trans, quanto na criação de leis e políticas públicas de estímulo à contratação dessas minorias, e, também, a regulamentação da segurança, para a proteção efetiva de pessoas trans contra quaisquer atos de transfobia que venham a sofrer no ambiente de trabalho (Santo Junior, 2021).

5 ATOS E ÓRGÃOS QUE VISAM À PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

O Brasil, por ser um Estado Social Democrático de Direito, deve ter sua atuação no intuito de promover os direitos fundamentais a toda a população. Visando a essa concretização

de direitos, o Estado utiliza-se das políticas públicas de empregos para auxiliar a população transgênero a se inserir no mercado de trabalho formal. Destaca-se que o trabalho proporciona ao indivíduo o ato de participar ativamente da sociedade, sentir-se útil, ter voz e vez (Silva, 2021).

Para Silva (2021, p. 133), não só o Estado deve atuar para promover o direito ao trabalho. A sociedade também apresenta papel fundamental, “por meio de diversas ações conjuntas organizadas por entidades de classe ou outras coletividades civis”.

Vale ressaltar que, de acordo com pesquisa realizada por Melo et al. (2022), no processo de inserção dos transgêneros no mercado de trabalho as etapas tidas como mais difíceis foram: a candidatura, ser selecionado para o processo seletivo, ser aprovado na entrevista, a integração no ambiente de trabalho, oportunidade de crescimento e permanência no ambiente de trabalho.

Nessa direção, mister se faz abordar a importância das ações afirmativas para a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho. Segundo Santos (2018), as ações afirmativas são amplamente utilizadas como políticas públicas e privadas de inserção social no Brasil.

Por isso, em cartilha elaborada para profissionais de recursos humanos, promovida pelo projeto #AGORAVAI, realizado pela organização TransEmpregos, é estimulado que na prática adapte-se um banco de currículos com pessoas dos mais variados perfis, como forma de garantir a diversidade no trabalho. Dessa forma, tem-se como primeiro passo em uma ação afirmativa a não discriminação, na qual fica garantida a análise de currículos baseada na qualificação do candidato e não em quesitos como a aparência, raça/cor, sexo ou questão de identidade de gênero. O segundo passo é a gestão desses currículos para garantir que o currículo de uma pessoa trans não fique sob última alternativa, por isso, para garantir o processo de gestão, é preciso identificar esses currículos, uma vez que a ação afirmativa está correlacionada com a celeridade da transformação (TransEmpregos, 2020).

Outra ação afirmativa basilar para a permanência de pessoas trans no mercado de trabalho é a capacitação dos gestores no controle de processos internos nas empresas relacionados à transfobia, com o objetivo de encontrar resultados que abranjam todos os funcionários da empresa de maneira inclusiva e humanizada. Ademais, faz-se necessária a educação corporativa voltada para lidar com as problemáticas discriminatórias de pessoas trans, a fim de expandir o seu arcabouço de soluções possíveis no cotidiano da gestão e de profissionais em geral (OIT; UNAIDS; PNUD, 2015).

Inobstante, as ações afirmativas buscam desfechos práticos relacionados à isonômica oferta de oportunidades tanto de desenvolvimento profissional quanto de desenvolvimento de carreira (TransEmpregos, 2020).

O Ministério Público do Trabalho possui relevante papel na defesa dos direitos dos transgêneros, dentre eles, o direito social ao trabalho, no intuito de garantir a aplicação das normas constitucionais e promover a cidadania. Diante disso, revela-se a importante função do MPT no combate à discriminação e na promoção da inclusão social dos transgêneros. Desse modo, a atuação do MPT pode se dar de forma judicial (defesa dos direitos sociais, individuais e indisponíveis), extrajudicial (resolução administrativa de conflitos) e na promoção de interesses (estratégias de promoção social). Assim, o inquérito civil e o termo de ajuste de conduta (TAC) são os principais procedimentos da atuação extrajudicial do MPT. Já na atuação judicial, tem-se a ação civil pública como instrumento utilizado na defesa de minorias (Santos, 2018).

Como uma forma de atuação estatal, por intervenção do Poder Judiciário, tem-se o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021, que nasceu da consciente responsabilidade que o judiciário apresenta frente ao combate à discriminação e às desigualdades de gênero no país. O referido protocolo aduz que o Poder Judiciário brasileiro passou a reconhecer que “a influência do patriarcado, do machismo, do sexismo, do racismo e da homofobia são transversais a todas as áreas do direito [...] e produzem efeitos na sua interpretação e aplicação” (BRASIL, 2022, p. 8).

Assim sendo, é de fundamental importância a consideração do tema para as decisões proferidas pelo Poder Judiciário, pautado no compromisso com a igualdade, no sentido de “julgar com atenção às desigualdades e com a finalidade de neutralizá-las, buscando o alcance de uma igualdade substantiva (Brasil, 2022, p. 14).

Outro relevante ator social na busca pela efetivação dos direitos dos transgêneros no mercado de trabalho formal são os sindicatos. De acordo com Benevides e Cruz (2023), o sindicato possui um papel crucial na luta dos trabalhadores, tendo como finalidade promover a força da classe perante a sociedade na qual está inserida. Nesse sentido, faz-se necessário o contato direto dos sindicatos com os seus representados, pois é através desse contato que os sindicatos terão conhecimento da realidade discriminatória, e, assim, poderão proporcionar e buscar soluções cabíveis aos casos. Além do mais, poderão promover palestras e ações de fortalecimento da inserção e permanência dos transgêneros no mercado de trabalho e no combate à discriminação.

Além de mecanismos para promover a inclusão dessa minoria no mercado de trabalho, é imperioso se discutir ações visando à permanência desses indivíduos no ambiente de trabalho. Nos termos de Melo et al. (2022, p. 49), “pesquisas mostram que uma boa gestão da diversidade no local de trabalho traz benefícios para as organizações”. Deve-se promover estratégias que

objetivam a criação de uma cultura mais inclusiva no ambiente de trabalho, bem como a utilização de políticas inclusivas que priorizam a diversidade de gênero no quadro de funcionários.

Respeitar as diferenças individuais beneficiará o local de trabalho criando vantagem competitiva e aumentando a produtividade do trabalho. [...] A gestão da diversidade beneficia os associados ao criar um ambiente justo e seguro onde todos têm acesso a oportunidades. As ferramentas de gestão, em uma força de trabalho diversificada devem ser usadas para educar a todos e podem incluir códigos de ética, regulamentos e leis (Melo, 2022, p. 50).

Nesse diapasão, Silva (2021, p.46) aduz que “o trabalho/emprego não possui gênero, só demanda qualificação específica”. Diante disso, faz-se necessária a mudança na cultura das empresas no sentido de não só incluir, como também garantir a empregabilidade para essa população.

À vista disso, há de se falar de empresas que já adotam medidas de acolhimento para a população trans, como agendas de sustentabilidade, responsabilidade social e diversidade, onde são exploradas ações que visam o monitoramento de dados relativos a queixas de empregados nos sistemas de indicadores socialmente responsáveis da empresa. Desse modo, ocorre a potencialização da segurança de pessoas trans no mercado de trabalho. Outrossim, a adoção de planos de ação tem como foco a incorporação de cláusulas de não discriminação na cadeia de negócios (OIT; UNAIDS; PNUD, 2015).

Nessa ótica, foi criado o Fórum Empresarial pelos Direitos LGBT (2013), pela Txai Consultoria e Educação, onde se estabeleceram aproximadamente 10 compromissos da Empresa com os Direitos LGBT, oriundos de movimentos sociais e que também foram abordados em planos governamentais como o Programa Brasil sem Homofobia. Tais compromissos visam auxiliar na elaboração de um plano de empresa, no qual se estabelece o progresso da organização na questão do respeito e promoção dos direitos LGBT (OIT; UNAIDS; PNUD, 2015).

Por conseguinte, de acordo com o Fórum Empresarial pelos Direitos LGBT, dentre os 10 compromissos que uma empresa precisa se comprometer para garantir a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho, está o comprometimento de presidentes e de executivos com o respeito e a promoção dos direitos LGBT, onde deverão tratar desse tema em falas, documentos e políticas da empresa, para que demonstrem a devida importância de se respeitar a todos e todas. Outro compromisso que se faz essencial no combate à discriminação é proporcionar a educação para que haja o respeito aos direitos LGBT, bem como promover ações do próprio segmento LGBT, voltadas para o desenvolvimento profissional, objetivando uma maior inclusão desses indivíduos. De maneira análoga, é preciso que essas empresas se comprometam

a desenvolver mecanismos internos que visam ao desenvolvimento de empregados LGBT na carreira, com o fito de favorecer o combate de qualquer barreira que impeça a ascensão profissional dessas pessoas (OIT; UNAIDS; PNUD, 2015).

Nesse sentido, o Grupo Educacional Afya possui dentre seus pilares a Diversidade e a Inclusão, trazendo esse tema como essencial na construção de uma base sólida, fundamentada no respeito à diversidade e na inclusão dos indivíduos na sociedade e, consequentemente, no mercado de trabalho formal. Em razão disso, em 2022, lançou-se a Cartilha de Boas Práticas dirigida aos colaboradores, abordando conceitos e casos práticos sobre discriminação de gênero, racismo e LGBTQIAP⁺ (Gibbon, 2022).

Dessa maneira, é cediço que a educação é a chave para uma sociedade livre de desigualdades, de discriminação e de exclusão. Para que a dignidade das pessoas trans seja preservada, não basta apenas políticas de inclusão, necessita-se igualmente que esse processo de inserção se dê preservando o respeito à sua identidade de gênero. Diante disso, acredita-se que a educação em direitos humanos (em especial, a educação para a diversidade) possibilitaria a concretização do respeito em todas as etapas do trabalho, com vistas a mostrar à sociedade a existência das diversas formas de identidade de gênero e que todas merecem respeito (Sá, 2018).

É necessário, portanto, que existam políticas públicas e ações de coletividades civis para a inserção das pessoas transgêneros no mercado de trabalho, mas, que exista, em conjunto, ações no campo da educação para que essa inserção nos postos de trabalho não seja meramente formal, numérica, quantitativa, e sim permita que a pessoa transgênero possa efetivamente trabalhar com dignidade, conseguindo se manter financeiramente por meio de seu labor e também contribuindo ativamente para a sociedade com os seus serviços, ou seja, sendo realmente integrada a essa coletividade (Sá, 2018, p. 162).

A diversidade de gênero no âmbito trabalhista faz-se urgente e necessária, pois é através do trabalho que se consegue proporcionar a transformação da natureza e do homem. Em razão disso, o trabalho apresenta-se como elemento chave na evolução social. Para Silva (2021, p. 53), “o trabalho é o caminho mais viável para que possamos transformar a transfobia em transautonomia”.

6 CONCLUSÃO

Por fim, ao abordar os imbróglios vividos pelas pessoas transgêneros tanto na inserção quanto na permanência do mercado de trabalho, o presente estudo foi construído e fundamentado em doutrinas, leis, artigos, manuais, projetos de leis, cartilhas acerca dos fatores que impedem a efetivação dos direitos trabalhistas dessas minorias no mercado de trabalho

formal. Assim, restou cristalino que a transfobia ainda é um grande problema, e que muito se falta para que seja de fato resolvido.

Dessa forma, foi abordado de maneira aprofundada, porém não exaustiva, que o preconceito é oriundo da instrumentação interna da sociedade brasileira que menea as pessoas transgêneros para a marginalização desmedida, impedindo o avanço resguardado na própria legislação, mas que, como foi visto ao longo do trabalho, não é respeitado e muito menos recebe a devida importância.

Consonante o exposto antecedente, diversos projetos de lei encontram-se paralisados em razão da falta de priorização dessa problemática, o que ratifica a inércia estatal e a configura como uma barreira frente à inclusão dessas minorias na seara trabalhista. A exemplo de tal inatividade, tem-se a ausência de uma lei específica que aborde o presente tema, causando letargia na concretização dos direitos trabalhistas dos transgêneros.

Análogo a isso, conduziu-se que as empresas, besuntadas de transfobia e reprovação social, ainda carecem de mecanismos de apoio, de defesa e de inclusão dessas minorias no ambiente de trabalho, e, por isso, foram elencadas soluções que devem ser adotadas para que a cinética garantista no ambiente de trabalho ocorra de maneira favorável para todos e todas.

Conclui-se que a transgeneridade é constantemente apagada pelo preconceito e ignorância da sociedade, e que, por mais que haja estudos e projetos que visam mudar essa realidade, ainda falta muito para que se tenha os direitos e as garantidas da população trans devidamente efetivados. Como prova disso, ao realizar o estudo aprofundado desse artigo, constatou-se a carência de pesquisas acerca da situação dessas minorias, bem como da ausência de uma legislação específica que resguarde, regule e proteja os transgêneros.

Portanto, faz-se necessária a realização de pesquisas, como também a coleta de dados específicos sobre esse grupo social, a fim de que sejam realizadas ações afirmativas condizentes com a realidade social brasileira, no intuito de inserir essa minoria na sociedade e garantir que usufruam plenamente dos seus direitos como seres humanos. Os transgêneros não os deixarão de ser, mas a sociedade, sim, pode deixar de ser excludente, preconceituosa, discriminatória e passar a ser inclusiva e coletiva.

REFERÊNCIAS

- ACONTECE Arte e Política LGBTI+; ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais); ABGLT (Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos). **Mortes e violências contra LGBTI+ no Brasil: Dossiê 2022**. Acontece Arte e Política LGBTI+; ANTRA; ABGLT. Florianópolis, SC: Acontece, ANTRA, ABGLT, 2023. Disponível em: <https://observatoriomorteseviolenciaslgbtibrasil.org/wp-content/uploads/2023/05/Dossie-de-Mortes-e-Violencias-Contra-LGBTI-no-Brasil-2022-ACONTECE-ANTRA-ABGLT.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2023.
- ALSTON, Philip *et al.* **Princípios de Yogyakarta mais 10**. Princípios e obrigações estatais adicionais sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero e às características sexuais que complementam os Princípios de Yogyakarta. Set., 2017. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/pfdc/midioteca/outras-publicacoes-de-direitos-humanos/pdfs/principios-de-yogyakarta-mais-10-2017-1/view>. Acesso em: 30 ago. 2023.
- ANMEGHICHEAN, Maxim *et al.* **Princípios de Yogyakarta**. Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero [recurso eletrônico]. Tradução: Jones de Freitas. Apoio para versão em português: Observatório de Sexualidade e Política (Sexuality Policy Watch). Jul., 2007. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf. Acesso em: 30 ago. 2023.
- BENEVIDES, Bruna G.; NOGUEIRA, Sayonara N. B. **Dossiê: assassinatos e violência contra travestir e transexuais no Brasil em 2018**. ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais). Brasília, DF: Distrito DRAG, ANTRA, 2019. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2019/01/dossie-dos-assassinatos-e-violencia-contrapessoas-trans-em-2018.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2023.
- BENEVIDES, Bruna G. **Mapa de Assassinatos de Travestis e Transexuais no Brasil em 2017**. ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais). Brasília/DF: Distrito DRAG, ANTRA, 2018. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2023.
- BENEVIDES, Bruna G. **Dossiê: assassinatos e violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2022**. ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais). Brasília, DF: Distrito DRAG, ANTRA, 2023. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2023/01/dossieantra2023.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2023.
- BENEVIDES, Laura Tereza; CRUZ, Luísa. **LGBTQIAPN+: Relatos sobre discriminação e condições de trabalho no ramo vestuário**. DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos SocioEconômicos. São Paulo/SP, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2023/LGBTQIAPN.html>. Acesso em: 05 out. 2023. Acesso em: 30 ago. 2023.
- BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça – CNJ; Escola Nacional de Formação e

Aperfeiçoamento de Magistrados – ENFAM, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Até a emenda 125/2022. 61. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 abr. 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília: Casa Civil, 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19099.htm. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **Manual Orientador sobre Diversidade**. Brasília, DF: MDH, 2018a. Disponível em: file: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/dezembro/ministerio-lanca-manual-orientador-de-diversidade/ManualLGBTDIGITAL.pdf/view>. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 2.345, de 28 jun. 2021**. Institui a Política Nacional de Emprego e Renda para a População Trans – TransCidadania, destinado à promoção da cidadania de travestis e transexuais em situação de vulnerabilidade social. Brasília: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2288416>. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 5.593, de 18 dez. 2020**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para reservar pelo menos 50% das vagas destinadas à contratação de aprendizes para a contratação de negros, mulheres e LGBTQI⁺. Brasília: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2267719>. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade** – 4277/DF. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF). Perda Parcial de Objeto. Recebimento, na parte remanescente, como Ação Direta de Inconstitucionalidade. União Homoafetiva e seu Reconhecimento como Instituto Jurídico. Convergência de Objetos entre Ações de Natureza Abstrata. Julgamento Conjunto. Requerente: Procuradora-Geral da República. Recorrido: Presidente da República. Relator: Min. Ayres Britto, 05 de maio de 2011. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&queryString=adi%204277&sort=_score&sortBy=desc. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade** – 4275/DF. Ação Direta de Inconstitucionalidade. Direito Constitucional e Registral. Pessoa Transgênero. Alteração do Prenome e do Sexo no Registro Civil. Possibilidade. Direito ao Nome, ao Reconhecimento da Personalidade Jurídica, à Liberdade Pessoal, à Honra e à Dignidade. Inexigibilidade de Cirurgia de Transgenitalização ou da Realização de Tratamentos Hormonais ou Patologizantes. Requerente: Procuradora-Geral da República. Recorrido: Presidente da República. Relator: Min. Marco Aurélio, 01 de

março de 2018b. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2691371>. Acesso em: 30 ago. 2023.

CAMPOS, André Gambier. **Direito ao trabalho**: considerações gerais e preliminares.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Brasília: março, 2011. Disponível em:

https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_1587.pdf. Acesso em: 30 ago. 2023.

CAPACITRANS. **CapaciTrans**, 15 dez. 2019. Disponível em:

<https://capacitransrj.com.br/2019/12/15/capacitrans/>. Acesso em: 18 set. 2023.

CORRÊA, Sonia Onufer; MUNTARBHOM, Vitit. **Princípios de Yogyakarta**. Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero [recurso eletrônico]. Tradução: Jones de Freitas. Apoio para versão em português: Observatório de Sexualidade e Política (Sexuality Policy Watch). Julho, 2007. Disponível em:

http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf. Acesso em: 30 ago. 2023.

FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; ADDOR, Nicolas; VILLATORE, Marco Antônio César. O trabalho da pessoa transgênera: políticas públicas de igualdade laboral alcances e possibilidades. **Revista de Direito e Justiça: Reflexões Sociojurídicas**, Santo Angêlo, v.20, n. 37, p. 47-66, maio/agos. 2020. Disponível em:

<https://san.uri.br/revistas/index.php/direitojustica/article/view/28>. Acesso em: 30 ago. 2023.

GIBBON, Virgilio. Somos Plurais. **Cartilha de Boas Práticas**. 1.ed. Afya: 2022. 41 p.

GRINSPAN, Mauro Cabral *et al.* **Princípios de Yogyakarta mais 10**. Princípios e obrigações estatais adicionais sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero e às características sexuais que complementam os Princípios de Yogyakarta. Setembro, 2017. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/pfdc/midiатеca/outras-publicacoes-de-direitos-humanos/pdfs/principios-de-yogyakarta-mais-10-2017-1/view>. Acesso em: 30 ago. 2023.

KAFFER, Karen Ketlin; RAMOS, Felipe Gerais; ALVES, Alvaro Luis; TONON, Leonardo. A transexualidade e o mercado de trabalho formal de trabalho: principais dificuldades para a inserção profissional. **IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais**, Porto Alegre, 19- 21 out. 2016. Disponível em:

<https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/viewFile/52/44>. Acesso em: 18 set. 2023.

KRAWCZAK, Kaoanne Wolf. **“Não há vagas”**: transexuais e o direito ao trabalho no Brasil. Tese (Doutorado em Direitos Especiais) – URI/SAN. Santa Rosa, 2020. Disponível em: <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaconhecimento/article/view/18441>. Acesso em: 30 ago. 2023.

LIMA, Caio Bruno Rodrigues de. **Direitos e garantias fundamentais da pessoa transgênero no mercado de trabalho**: da marginalização à integração. Monografia

(Bacharelado em Direito) – Faculdade Evangélica de Rubiataba. Rubiataba, 2021. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/18716/1/2021%20-%20TCC%20-%20Caio%20Bruno%20Rodrigues%20de%20Lima.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2023.

LOMBARDI, Willian; GOMES, Luiz Geraldo do Carmo. Direito Fundamental ao Trabalho Digno: A Inserção de Transgêneros no Mercado de Trabalho Formal. In: ANAIS DO ENCONTRO INTERNACIONAL DE PRODUÇÃO CIENTÍFICA, 2017. **Anais eletrônicos**. Campinas, Galoá, 2017. Disponível em: <<https://proceedings.science/epcc/trabalhos/direito-fundamental-ao-trabalho-digno-a-insercao-de-transgeneros-no-mercado-de-t?lang=pt-br>> Acesso em: 18 set. 2023.

LONGARAY, Deise Azevedo; RIBEIRO, Paula Regina Costa. **Travestis e transexuais: corpos (trans)formados e produção da feminilidade**. Tese (Pós-Graduação em Educação em Ciências) – FURG. Rio Grande, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/KMw7k6XzmPJLLmMjn5zdncc/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 30 ago. 2023.

MARIA, Vanessa Andriani. **A realidade e os desafios para a inserção de transgêneros, transexuais e travestis no mercado de trabalho**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 09 jul 2020, 04:35. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Monografias-TCC-Teses/54865/a-realidade-e-os-desafios-para-a-insercao-de-transgeneros-transexuais-e-travestis-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 30 ago. 2023.

MARINHO, Neumalyne Lacerda Alves Dantas. **A exclusão das pessoas trans do mercado de trabalho e a não efetividade do direito fundamental ao trabalho**. Tese (Mestrado em Direito) – Centro Universitário de João Pessoa. Paraíba, 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/520-2402-1-PB.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2023.

MELO, Maria Fagna da Silva *et al.* Diversidade no ambiente organizacional: a inclusão e permanência de transgêneros no mercado de trabalho brasileiro. **Caderno de Administração**, Maringá, v. 30, n. 1, jan-jun, 2022. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/61687>. Acesso em: 23 set. 2023.

OIT; UNAIDS; PNUD. **Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho**. Projeto Construindo a Igualdade de oportunidades no mundo do trabalho; combatendo a homo-lesbo-transfobia. 2. ed. Brasília, 2015. Disponível em: https://unaid.org.br/wpcontent/uploads/2016/01/2015_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho_PT_V2.pdf. Acesso em: 23 set. 2023.

PASSOS, Raianny Altoé. **O direito das pessoas transexuais e transgêneros sob a ótica do Supremo Tribunal Federal**. TCC (Bacharelado em Direito) – Faculdade Vale do Cricaré. São mateus, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ivc.br/bitstream/handle/123456789/147/Mon%20Raianny%20Alto%c3%a9%20Passos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 30 ago. 2023.

RIOS JÚNIOR, Carlos Alberto dos. Direitos das Minorias e limites jurídicos ao poder constituinte originário. São Paulo: EDIPRO, 2013.

SÁ, Ana Paula Suitsu de. **O direito ao trabalho da População Transgênero**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2018. Disponível em:

<https://repositorio.pucsp.br/jspui/bitstream/handle/21521/2/Ana%20Paula%20Suitsu%20de%20S%c3%a1.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2023.

SANTOS, Nathalia Carolini Mendes dos. **Mercado de trabalho do transexual – proibição da discriminação, o trabalho decente e as ações afirmativas como forma de inclusão.**

Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2018. Disponível em:

<https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/21769/2/Nathalia%20Carolini%20Mendes%20dos%20Santos.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2023.

SANTO JÚNIOR, Sidney do Espírito. **As pessoas transgêneros no mercado de trabalho.**

Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Autônoma de Lisboa. Lisboa, 2022.

Disponível em:

<https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/6099/1/DISSERTACAO%20FINAL%20SIDNEY%20DO%20E.%20SANTO%20JUNIOR.pdf>. Acesso em : 30 ago. 2023.

SILVA, Alice Melo *et al.* Acesso e permanência da população LGBT no mercado de trabalho: revisão integrativa. **Conjecturas**, Teresina, v. 21, n. 4, out. 2021. Disponível em:

<https://www.conjecturas.org/index.php/edicoes/article/view/246>. Acesso em: 30 ago. 2023.

SILVA, Antônio Sidney da; LUNA, Moisés Saraiva de. Travestis e transexuais e sua inserção no mercado formal de trabalho. **Cadernos de gênero e tecnologia**, Curitiba, v. 12, n. 39, p. 303-318, jan./jun. 2019. Disponível em: <file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/9506-37086-1-PB.pdf>. Data de acesso: 30 ago. 2023.

SILVA, Helbe Cavalcante. **Transexualidade e trabalho: sobre a imprescindibilidade do trabalho na construção de identidades de gênero.** TCC (Bacharelado em Serviço Social) – Universidade Federal de Alagoas. Maceió, 2021. Disponível em:

<https://www.repositorio.ufal.br/bitstream/123456789/8416/1/Transexualidade%20e%20trabalho%20sobre%20a%20imprescindibilidade%20do%20trabalho%20na%20constru%C3%A7%C3%A3o%20de%20identidades%20de%20g%C3%AAnero.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2023.

SOUSA, Luiz Paulo de Araújo. **A discriminação dos transgêneros nas relações de trabalho – uma análise transnacional das tutelas antidiscriminatórias.** TCC (Graduando em Direito) – Centro Universitário 7 de Setembro. Fortaleza, 2017. Disponível em:

<https://periodicos.uni7.edu.br/index.php/iniciacao-cientifica/article/view/454>. Acesso em: 30 ago. 2023.

TODXS. **Pesquisa Nacional por Amostra da População LGBTI+:** Mercado de trabalho e renda. São Paulo: TODXS, 2020. Disponível em:

https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/Pesquisa-nacional-por-amostra-da-populacao-LGBTI%2B%3Dmercado-de-trabalho.pdf. Acesso em: 30 ago. 2023.

TRANSEMPREGOS. **Cartilha AgoraVai**, 2019. Disponível em:

<https://www.transempregos.com.br/quemsomos>. Acesso em: 18 set. 2023.

TRANSEMPREGOS. **Quem Somos**, 2020. Disponível em:

<https://www.transempregos.com.br/quemsomos>. Acesso em: 18 set. 2023.

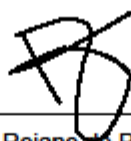
TRANSEMPREGOS. **Números 2020**, 2021. Disponível em: <https://www.transempregos.com.br/dados2020>. Acesso em: 18 set. 2023.

TvT. **TMM Update. Trans Day Remembrance 2022**. Trans respect versus Transphobia, 2022. Disponível em: <https://transrespect.org/en/tmm-update-tdor-2022/>. Acesso em: 30 ago. 2023.

DECLARAÇÃO DE REVISÃO ORTOGRÁFICA

Eu, Débora Rejane de Paiva e Silva, graduado (a) em Letras pela Universidade Estadual do Piauí, declaro para o Centro Universitário UNINOVAFAPI que revisei o Trabalho de Conclusão de Curso de Bacharelado em Direito intitulado "DIREITO SOCIAL AO TRABALHO: Inclusão e Permanência dos Transgêneros no Mercado de Trabalho Formal Brasileiro", das alunas: GRAZIELLY MARIA FERNANDES DE OLIVEIRA, MARIA CLARA AGUIAR DOS SANTOS e MICHELLE MARTINS NEIVA DANTAS RODRIGUES BELO. Declaro ainda que o presente trabalho encontra-se de acordo com as normas ortográficas e gramaticais vigentes.

Teresina, 10 de novembro de 2023.



Débora Rejane de Paiva e Silva
049.172.363-63 / 2.755.218