III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

EDUARDO MILLEO BARACAT

EDINILSON DONISETE MACHADO

CARLA REITA FARIA LEAL

Copyright © 2021 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente:
Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

---

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Carla Reita Faria Leal; Edinilson Donisete Machado; Eduardo Milleo Baracat – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-308-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Saúde: segurança humana para a democracia

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Eficácia. 3. Trabalho. III Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

Apresentação

Grupo de Trabalho - Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais

O III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI sob tema “Saúde: segurança humana para a democracia”, promoveu edição com a divisão dos já tradicionais Anais do Evento em vários livros distintos, cada um para um Grupo de Trabalho.

No Grupo de Trabalho cujos anais ora são apresentados, encontram-se as pesquisas desenvolvidas em vários Programas de Mestrado e Doutorado do Brasil, com artigos selecionados por meio de avaliação às cegas por pares, objetivando a melhor qualidade e a imparcialidade na divulgação do conhecimento e formação do estado da arte na área da eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais.

Valorosas contribuições teóricas e relevantes inserções na realidade brasileira emanam das discussões trazidas pelos professores, mestres, doutores e graduandos de todo o Brasil.

Os artigos aprovados demonstram que os grupos vulneráveis e os direitos sociais vêm sofrendo um agravamento substancial e muito em razão do avanço das tecnologias que impactam nas relações do trabalho, bem como apontam a necessidade de reflexão quanto a compatibilidade entre os direitos humanos e a atuação das empresas e, ainda, a de aprofundamento da questão do dano nas relações do trabalho. Deixam patente que é urgente revisão da dogmática jurídica, bem como que devem ser fomentados estudos sobre os aspectos aqui trazidos à lume e discutidos.

Temas sensíveis, foram objetos das pesquisas e abordagens que elencamos a seguir: A precarização do trabalho humano em meio à economia disruptiva; O motorista da Uber no contexto da economia compartilhada e a precarização das relações de trabalho; As vulnerabilidades agravadas pela pandemia de covid-19 e a vedação ao retrocesso social; Mulheres na linha de frente: um desafio à saúde de quem cuida no Estado Democrático de Direito Pandêmico; A teoria do reconhecimento de Axel Honneth e o acesso deficitário aos

direitos básicos dos catadores de materiais recicláveis; O compliance como instrumento para garantir os direitos fundamentais do indivíduo nas organizações; O desafio da coexistência entre o ócio criativo e a inteligência artificial na sociedade do cansaço; Capitalismo humanista: a ideia de um sistema econômico em harmonia com os direitos humanos; O complexo de usinas do Rio Madeiro e o desenvolvimento sustentável: uma análise dos impactos das obras nas relações de trabalho; A responsabilidade social da empresa na visão de Amartya Kumar Sen sob o influxo do pensamento de Axel Honneth; Ofensa à dignidade do trabalhador e o assédio moral como dano existencial; refugiados no Brasil: direitos humanos fundamentais e medidas protetivas; Tráfico de pessoas para fins de exploração sexual: aspectos legais e sociais sob a ótica dos direitos humanos fundamentais; Transexualidade, diversidade e direito ao trabalho: análise do discurso de decisões judiciais proferidas pela Justiça do Trabalho em casos de transfobia; Stalking ocupacional: a tipificação do crime de perseguição pela lei 14.132/2021 como punição penal ao assédio moral; Crescimento econômico sustentável: garantia dos direitos sociais dos canavieiros como paradigma da sustentabilidade e da concretização dos objetivos de desenvolvimento do milênio.

Assim como foi seguramente um momento ímpar a Coordenação do GT, organizando a apresentação dos trabalhos, acreditamos que tem valor científico positivo, ao leitor ou leitora, a experiência de aprofundar o pensamento daqueles que souberam cativar para este momento, o solitário momento da leitura e da meditação, para colocar à prova as várias teses defendidas no Grupo de Trabalho.

Divulgar a produção científica colaborativa socializa o conhecimento e oferece à sociedade nacional e internacional o estado da arte do pensamento jurídico contemporâneo aferido nos vários centros de excelência que contribuíram no desenvolvimento pessoal e profissional dos autores e autoras que se apresentaram do Grupo de Trabalho.

Por fim, nossos agradecimentos ao CONPEDI pela honra a que fomos laureados ao coordenar o GT e agora, pela redação do Prefácio, que possui a marca indelével do esmero, da dedicação e o enfrentamento a todas as dificuldades que demandam uma publicação de qualidade como o presente.

Florianópolis, junho de 2021

Organizadores:

Prof. Dra. Carla Reita Faria Leal

Prof. Dra. Edinilson Donisete Machado

Prof. Dr. Eduardo Milleo Baracat

TRANSEXUALIDADE, DIVERSIDADE E DIREITO AO TRABALHO: ANÁLISE DO DISCURSO DE DECISÕES JUDICIAIS PROFERIDAS PELA JUSTIÇA DO TRABALHO EM CASOS DE TRANSFOBIA

TRANSEXUALITY, DIVERSITY AND THE RIGHT TO WORK: ANALYSIS OF THE DISCOURSE OF JUDICIAL DECISIONS DELIVERED BY LABOR JUSTICE IN TRANSFOBIA CASES

Cassius Guimaraes Chai [1]
Maria Vitória Barros Bruzaca [2]
Amanda Cristina de Aquino Costa [3]

Resumo

O presente artigo busca analisar o discurso judicial em decisões da Justiça do Trabalho envolvendo a permanência de pessoas transexuais e travestis no ambiente profissional formal. Para tanto, parte-se para a análise do contexto de exclusão do mercado de trabalho em relação a pessoas transexuais, que tem início com a exclusão familiar e escolar. Após, analisa-se o contexto daqueles indivíduos que conseguem transpor a barreira do desemprego e da marginalização e, assim, inserir-se no mercado de trabalho formal, por meio da análise do discurso de pessoas transexuais em processos no âmbito da Justiça do Trabalho.

Palavras-chave: Transexualidade, Transfobia, Direito ao trabalho, Dignidade da pessoa humana

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to analyze the judicial discourse in decisions of the Labor Court involving the permanence of transsexuals and transvestites in the formal professional environment. Therefore, we start with the analysis of the context of exclusion from the labor market related to transsexual people, which starts with family and school exclusion. Afterwards, the context of those individuals who manage to overcome the barrier of unemployment and marginalization is analyzed and, thus, to enter the formal labor market, through the analysis of the discourse of transsexual people in processes within the scope of the Labor Justice.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Transsexuality, Transphobia, Labor rights, Dignity of human person

---

[1] Doutor em Direito Constitucional UFMG. Professor Adjunto da Universidade Federal do Maranhão - UFMA. Orientador do Grupo de Pesquisa Direito, Cultura e Sociedade (DGP/CNPq/UFMA). E-mail: cassiuschai@gmail.com.

[2] Discente do curso de Direito da Universidade Federal do Maranhão. Integrante do Grupo de Pesquisa Direito, Cultura e Sociedade (DGP/CNPq/UFMA). E-mail: vitoriabarrosb@hotmail.com

[3] Mestre em Direito e Instituições do Sistema de Justiça pela Universidade Federal do Maranhão (PPGDIR /UFMA). Integrante do Grupo de Pesquisa Direito, Cultura e Sociedade (DGP/CNPq/UFMA). E-mail: amandaaquinocst@gmail.com.

1 INTRODUÇÃO

A Associação Nacional de Travestis e Transexuais - ANTRA observou que apenas 4% da população trans feminina se encontra em empregos formais, 6% estão em atividades informais e subempregos e 90% da população de Travestis e Mulheres Transexuais utilizam a prostituição como fonte de renda.

Nesse contexto, o presente trabalho trata acerca dos desafios enfrentados por pessoas transexuais e travestis na busca pela inserção e permanência no mercado de trabalho formal. Ao longo do artigo, analisamos, em primeiro momento, os principais empecilhos enfrentados por pessoas transexuais e travestis para a inserção no trabalho formal, destacando a exclusão familiar e escolar que marcam profundamente o desenvolvimento das relações trabalhistas dessa população, notadamente pela ausência de qualificação profissional.

Após, explicitamos os direitos trabalhistas consagrados na legislação nacional, bem como documentos internacionais que podem contribuir para a adoção de medidas eficazes em relação à inclusão e permanência de pessoas transexuais e travestis no mercado de trabalho.

Por fim, apresentamos os resultados de análise do discurso decisões judiciais proferidas pela Justiça do Trabalho brasileira cujo objeto seja pessoas transexuais e travestis em trabalhos formais, para esclarecer como decidem as cortes trabalhistas do país em relação aos principais empecilhos para a permanência da população T nesse âmbito.

2 O PRECONCEITO E TRANSFOBIA NA FAMÍLIA E NA ESCOLA

Longaray e Ribeiro (2016) evidenciam que o termo transexualidades é repleto de significados, a depender do contexto, das experiências de vida, evidenciando as múltiplas formas do ser travesti e transexual.

Cabe pontuar que, segundo Joan Scott (1995, p. 72), a palavra *gênero* enquanto categoria de análise passou a ser utilizada com a finalidade de indicar o caráter social da construção das diferenças entre homens e mulheres e desnaturalizar as desigualdades decorrentes do determinismo biológico baseado em distinções de sexo:

> A palavra indicava uma rejeição do determinismo biológico implícito no uso de termos como "sexo" ou "diferença sexual". O termo "gênero" enfatizava igualmente o aspecto relacional das definições normativas da feminilidade. Aquelas que estavam preocupadas pelo fato de que a produção de estudos sobre mulheres se centrava nas mulheres de maneira demasiado estreita e separada utilizaram o termo "gênero" para introduzir uma noção relacional em nosso vocabulário analítico. Segundo esta visão, as mulheres e os homens eram definidos em termos recíprocos e não se poderia

> compreender qualquer um dos sexos por meio de um estudo inteiramente separado. (SCOTT, 1995)

Por sua vez, o termo *identidade de gênero* ganhou repercussão no âmbito do movimento LGBT ao permitir o aprofundamento de debates acerca das diferentes violências que acometiam as pessoas transexuais e travestis e as pessoas de orientação sexual divergente, como gays, lésbicas e bissexuais (VITALI et al, 2019). Enquanto esses sofriam predominantemente preconceitos decorrentes da escolha de seus parceiros amorosos e sexuais, aqueles eram acometidos pelas amarras decorrentes da construção social de gênero e pela subversão dos papéis socialmente atribuídos a homens e mulheres.

Compreende-se que a escolha dos parceiros sexuais adequados também constitui pilar relevante dos papéis socialmente atribuídos ao masculino e ao feminino. Assim, a existência de pessoas LGBT e, especialmente a assunção de pessoas transexuais por meio da transição e produção dos seus corpos expõe o caráter não naturalista e não essencial das distinções de gênero, não apenas foge do padrão exigido socialmente, mas demonstra a possibilidade de vida para além do padrão binário, heterossexual e patriarcal que sustentou o desenvolvimento da sociedade ocidental.

Em resposta a citada divergência ao que é pregado como correto, a sociedade responde por meio de mecanismos de estigmatização das identidades divergente com a finalidade de construir inimigos sociais marginalizados e excluídos do exercício de direitos.

Goffman (1981), conceitua o estigma como a situação do indivíduo inabilitado para a aceitação social plena. O indivíduo estigmatizado se afasta das expectativas ditas ‘normais’, esperadas pela sociedade, de modo que, afastando-se dos modelos de vida ditados, torna-se vítima de diversos tipos de discriminações, as quais reduzem suas chances de vida, criando-se uma ideologia para explicar a sua inferioridade (GOFFMAN, 1981).

Como parte dessa ideologia que inferioriza sujeitos, atribui-se a eles a condição de doentes, de pessoas que são diferentes por conta de alguma patologia e que por isso não devem ser aceitas, mas sim submetidas a tratamentos para voltar à normalidade. Desse modo, não por acaso, a transexualidade e a travestilidade foram vistas e classificadas como patologias.

A transexualidade somente foi retirada da lista de doenças mentais pela Organização Mundial da Saúde – OMS em 2018, a partir da nova versão da Classificação Internacional de Doenças – CID 11, de modo que “a experiência trans passa a ser entendida não mais como uma categoria presente nos transtornos mentais e sim como condição de saúde sexual e o sofrimento efeito das discriminações” (MAIA, PIRES,2018, p. 01).

Apesar do avanço no sentido da despatologização das identidades de gênero transexuais, os ideais sociais de feminino e masculino, coisas de menina ou de menino e os comportamentos sexuais padrão são ditados e expostos como regra desde muito cedo. Cita-se, por exemplo, as expectativas sobre o gênero do feto durante a gestação, os comportamentos, as formas de brincar e até o enxoval são pensados meramente em função do sexo biológico da criança. Esse padrão reverbera no seio familiar a partir do nascimento e é reforçado no âmbito da escolarização, uma vez que a escola ainda produz, reproduz e institui categorias normatizantes em relação ao gênero e orientação sexual (RIOS; DIAS; BRAZÃO, 2019)

Carvalho (2015) afirma que a partir da emergência de um sujeito político definido como "pessoas trans", não mais situado dentro do espectro das homossexualidades, também se produz uma categoria para a opressão sofrida por esse sujeito político: a "transfobia". Lopes, Peres e Sales (2020) conceituam a transfobia da seguinte forma:

> Sinalizamos como transfobia todas as formas transpostas de violências físicas, psicológicas e excludentes em relação às pessoas travestis e transexuais que vivem essas expressões de vida, resultando em processos de sofrimento, estigmatização e marginalização, que, somados, promovem a anulação de suas potências. A transfobia, assim, é constituída por diferentes formas de exclusão, que são exercidas em instituições como a família, a escola, o trabalho, entre outros. (LOPES; PERES; SALES, 2020, p. 308).

A família, primeira instituição social que uma pessoa tem contato, é, muitas vezes, a primeira que a exclui, uma vez que o modo de ser diferente da travesti ou transexual é visto com maus olhos por conta da quebra da expectativa de normalidade criada e aceita como padrão. Assim, a partir do momento em que começam a manifestar a diferença e trilhar os caminhos para a transição ao gênero com o qual se identificam, há registro das primeiras experiências de exclusão familiar (SILVA; BEZERRA; QUEIROZ,2015).

Do mesmo modo, a escola nem sempre se mostra como uma instituição saudável ao pleno desenvolvimento de transexuais, pois, neste espaço, que deveria ser de liberdade, respeito, aprendizado e estímulo à tolerância, transexuais são vítimas de agressões físicas e verbais, situação que aliada ao já conturbado contexto familiar de muitas, as impede de frequentar a escola, ou, quando não, as mantém em um contexto que, na maioria das vezes, reproduz preconceito e discriminação (SILVA; BEZERRA; QUEIROZ,2015).

Berenice Bento (2011), a partir de entrevista com pessoas transexuais acerca de suas experiências na escola, definiu o âmbito escolar como um espaço de 'heteroterrorismo'. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, conforme preceituado na Constituição Federal, ao invés de promover o pleno desenvolvimento de pessoas travestis e transexuais, assegurar seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho, torna-se

um instrumento de exclusão, já que sem escolaridade travestis e transexuais dificilmente conseguirão se inserir nas vagas de um mercado de trabalho formal cada vez mais exigente.

Quando se trata do cumprimento de princípios que norteiam o ensino, conforme preceituado constitucionalmente, observa-se uma dissidência entre o âmbito legal e o real, considerando a alta taxa de evasão escolar de travestis e transexuais, em completa desigualdade de condições para o acesso e permanência na escola. Em 2016, o Brasil possuía uma taxa de 82% de evasão escolar dessa população, segundo pesquisa realizada pelo Defensor Público João Paulo Carvalho Dias, presidente da Comissão de Diversidade Sexual da Ordem dos Advogados do Brasil em Cuiabá (FLACSO BRASIL, 2016).

No âmbito judicial, o Supremo Tribunal Federal, quando da análise da ADI 4.275/DF, reconheceu que pessoas transexuais podem alterar o nome e o sexo no registro civil independentemente da realização de cirurgia de redesignação sexual. Esse direito também é reconhecido pelo Superior Tribunal de Justiça, que pontuou que a identidade psicossocial prevalece em relação à identidade biológica.

A importância do uso do nome social, bem como da simplificação do processo de alteração do nome e sexo no registro civil representam a abertura de um novo universo de possibilidades no qual a pessoa passa a ser chamada e identificada pelo nome representativo do gênero com o qual ela se reconhece, privilegiando-se a dignidade da pessoa humana, a pluralidade, a individualidade do outro e dando espaço para múltiplas vivências e reconhecimentos. Representa o início da concretização de anseios por igualdade e dignidade e grande medida para assegurar o bem-estar na escola e, com isso, maior permanência no ensino.

Aliada ao uso do nome social e à simplificação do processo de alteração do nome e sexo no registro civil, a edição da Resolução nº 12, do Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoções dos Direitos de Lésbicas, Gays, Travestis e Transexuais, de 16 de janeiro de 2015 (CNCD, 2015), estabelece parâmetros para a garantia de acesso e permanência de travestis e transexuais em diferentes espaços sociais, dentre eles a escola. A Resolução prevê a garantia do uso do nome social, uso de banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero, uso de vestimentas conforme a identidade do sujeito.

Ressalta-se que os projetos de apoio e inclusão da população transexual na escola não devem se limitar ao âmbito legal, mas deve ser assegurada a efetividade das disposições legalmente previstas, já que o que cotidianamente se presencia é um contexto no qual a família é a primeira instituição que exclui, escola também afasta, de modo que a rua se torna um espaço de acolhimento, mas que ao mesmo tempo que acolhe, vulnerabiliza (SILVA; BEZERRA; QUEIROZ,2015). Desse modo, segundo Oliveira et al (2018):

> Sendo o espaço familiar ambiente violador das identidades travestis, estas muito cedo saem de casa, enveredando-se pelos espaços que as aceitam; estes lugares quase nunca são as escolas, o mercado de trabalho formal ou as ruas em plena luz do dia. Restam-lhes os guetos, as margens e à noite as esquinas, onde lhes arremessam ovos e lixo, enquanto trabalham para se sustentar (OLIVEIRA, et al. 2018).

Ilustrativo desse contexto, a ANTRA (2020), em seu Dossiê de assassinatos e violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2019, observou que apenas 4% da população trans feminina se encontra em empregos formais, 6% estão em atividades informais e subempregos e 90% da população de Travestis e Mulheres Transexuais utilizam a prostituição como fonte de renda. Desse modo é que

> A relegação de travestis e transexuais a territórios de subjetivações específicos, como o do mercado do sexo, é, sem dúvida, traço marcante para apontarmos as violências que constituem seus modos de vida, violências estas que se associam à produção de gêneros e sexualidades. A prostituição se configura, na experiência de vida de muitas travestis e transexuais, como um processo social que vai configurar a transfobia, quando entendida do ponto de vista estrutural. Assim, a ideia da prostituição como um destino comum, considerado o único território possível para a existência de travestis e transexuais, é uma evidência desta violência, conduzida por uma dinâmica social excludente. Somam-se a isso todas as formas de exclusão que são geradas pelo exercício de uma atividade que, não tendo regularização, é submetida a condições inadequadas ao exercício digno de uma atividade profissional. Temos, ainda, as formas de preconceito e discriminação associadas a valores morais e normativos, fatores que aumentam a invisibilidade sobre as duras realidades de trabalho. Os sistemas de invisibilidade, tais como os atuantes sobre o trabalho na prostituição, por sua vez, reforçam as práticas de violência e, muitas vezes, favorecem a impunidade. (LOPES; PERES; SALES, 2020, p. 307-308).

Sofal et al. (2019), observam que a trajetória social de travestis se assemelha em muitos aspectos, já que a família, a escola, o mercado de trabalho e outros espaços de socialização são excludentes e discriminatórios, fatores que as aproximam da prostituição. Além disso, ressaltam que o processo de ida das travestis para prostituição deve ser considerado não somente na perspectiva do trabalho, mas também como um processo de afirmação da identidade travesti, pois neste espaço há um local de socialização, é onde elas aprenderão os “truques”, maquiagem, harmonização, dentre outros elementos que compõem o universo da travestilidade e da transexualidade. Desse modo, “a prostituição torna-se para elas uma rede de apoio em uma sociedade que as exclui. É nesse local que ela se sente aceita, se sente um sujeito como todos os outros” (SOFAL et al., 2019, p. 380).

Nesse sentido, nota-se que a destinação de pessoas transexuais e travestis ao trabalho na prostituição como algo comum é decorrente do complexo processo de exclusão familiar e escolar que gera maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho formal. Além disso, salienta-se que não apenas a destinação à prostituição é resultado da exclusão sistemática de travestis e transexuais, mas também as péssimas condições de exercício desse trabalho que tornam os e as profissionais do sexo suscetíveis a violências diversas, entre ameaças à vida,

integridade física, liberdade e dignidade sexual, contágio de infecções sexualmente transmissíveis, aliciamento para o tráfico de pessoas e insegurança previdenciária.

3 O DIREITO AO TRABALHO DA POPULAÇÃO TRANSEXUAL E TRAVESTI

Ao tratar sobre o direito ao trabalho, em uma perspectiva jurídica, logo pensamos no art. 6º da Constituição Federal, que inclui tal direito no rol de direitos sociais. Em um rol exemplificativo, nossa Constituição também prevê no art. 7º diversos direitos do trabalhador e observa, ainda, a liberdade do exercício de qualquer trabalho, ofício, profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.

Trazendo para o mundo dos fatos, é evidente a dificuldade de garantia do pleno emprego a todos, haja vista, por exemplo, limitações financeiras do Poder Público e do âmbito privado, bem como a própria competição entre os que buscam uma determinada vaga de trabalho e possuem melhores qualificações. O necessário é garantir o direito de concorrer em igualdade de condições, pois, em princípio não há o direito de ser contratado.

Essa necessária garantia de concorrer em igualdade de condições é o grande ponto que impede a inserção e a permanência de transexuais em um emprego. Como visto em linhas passadas deste trabalho, a vida dessas pessoas é marcada pela exclusão que se inicia na infância, no seio familiar, e se estende ao âmbito escolar, universitário, trabalhista...

A questão que se põe é: como garantir o direito de concorrer em igualdade de condições e de permanecer no emprego igualmente aos outros trabalhadores que seguem os padrões ditos “normais” pela sociedade?

A resposta é complexa e engloba diversos âmbitos da sociedade, notadamente a própria evolução social no reconhecimento da diferença como algo necessário e normal para a coexistência de todos em uma democracia, o que envolve o reconhecimento e o acolhimento de Travestis e Transexuais no seio familiar, no sistema educacional, no sistema trabalhista, para possibilitar a qualificação profissional e permitir a livre escolha do caminho a ser seguido – entrar na faculdade, fazer outros cursos que possibilitem alcançar os seus projetos de vida, etc.

Apesar de a legislação ainda ser escassa, o Poder Judiciário vem tendo papel decisivo na garantia dos direitos da população T. Nesse sentido, o Superior Tribunal de Justiça autorizou a mudança de nome e sexo constantes no registro civil, independente de realização de cirurgia de transgenitalização, vedando inclusive qualquer menção da expressão “transexual” ou do sexo de nascimento (Resp nº 2016/0245586-9).

Como medidas para a garantia da dignidade de trabalhadores transexuais e travestis, chama-se atenção à Portaria n. 1.036/2015 do Ministério Público do Trabalho e do Decreto n. 8.727/16, os quais tratam do uso do nome social para cadastro de dados e informações no ingresso e permanência nas unidades da administração pública; em comunicações internas, e-mails institucionais, crachás e listas de ramais; nos nomes de usuário de sistemas de informática e na inscrição em eventos promovidos pela administração pública. Sobre o tema:

> O "nome social" é ´mais do que a forma como a pessoa transgênero, transexual ou travesti se reconhece e é conhecida no ambiente social em que vive e se relaciona, é uma característica constitutiva de sua identidade de gênero que deve ser respeitada, com base no fundamento constitucional da dignidade da pessoa humana. Sabemos que o nome é, junto com a aparência, a primeira coisa que nos apresenta e identifica. É essencial que o nome social seja respeitado, de acordo com a identidade de gênero, independente da alteração no RG. O uso do nome social é um direito previsto expressamente no Decreto Federal nº 8.727/2016 e na Resolução CNJ nº 270/2018 (BRASIL, 2020)

Além do Decreto Federal nº 8.727/2016 e a Resolução CNJ nº 270/2018, o Ministério Público do Trabalho também editou a Nota Técnica 02/2020, que prevê sete princípios que devem nortear os direitos nas relações de trabalho da população LGBTQI+. Dentre os pontos mencionados está justamente o nome social, impondo à empresa que "assegure a todas as pessoas transgêneras, travestis e transexuais, assim como todas aquelas cuja identificação civil não reflita necessariamente sua identidade de gênero, o uso do nome social" (Ministério Público do Trabalho, 2020, p.6)

O uso do banheiro de acordo com o gênero de identificação, como já decidido pelo Supremo Tribunal Federal (RE 845779 RG, Relator Min. ROBERTO BARROSO), é compreendido como projeção social da identidade sexual do indivíduo, da dignidade humana e dos direitos da personalidade. Sendo assim, o desrespeito a esse direito fere igualmente a dignidade da pessoa humana e os direitos de personalidade das pessoas transexuais. Desse modo, evidente a necessidade de medidas para conscientização do empregador e dos empregados para que haja a efetiva aplicação do direito de uso dos banheiros de acordo com a identidade acolhida pelo sujeito, em prestígio aos direitos consagrados na Constituição Federal.

A Nota Técnica 02/2020 do MPT também se refere ao uso de banheiro de acordo com a identidade de gênero, outro fator que influencia no cotidiano do local de trabalho das pessoas transexuais. Desse modo, também a Portaria n. 1.036/2015 do MPT assegura o direito daqueles que se identificam com o gênero feminino devem ser autorizados à utilização de banheiros e vestiários femininos, do mesmo modo que aqueles têm por identidade de gênero a masculina, devem fazer em relação a banheiros e vestiários masculinos.

Ainda, o Decreto 9.571/18 que institui as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas e multinacionais que operem no território nacional prevê:

> Art. 8º Caberá às empresas combater a discriminação nas relações de trabalho e promover a valorização e o respeito da diversidade em suas áreas e hierarquias, com ênfase em: Ver tópico
> [...] IX - respeitar a livre orientação sexual, a identidade de gênero e a igualdade de direitos da população de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais ou transgêneros em âmbito empresarial; (BRASIL, 2018)

Diante disso, conforme bem afirma o Ministério Público do Trabalho (2020, p. 03) a "dimensão positiva dos princípios da igualdade e não discriminação exige a prática de ações concretas para a superação das desigualdades". Nesse sentido, existem documentos que podem servir como um meio de soluções com suas recomendações, mesmo que não possuam força vinculante, como é o caso dos Princípios de Yogyakarta, que prevê em seu art. 12 que toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero e recomenda:

> a) Tomar todas as medidas legislativas, administrativas e outras medidas necessárias para eliminar e proibir a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero no emprego público e privado, inclusive em relação à educação profissional, recrutamento, promoção, demissão, condições de emprego e remuneração; b) Eliminar qualquer discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero para assegurar emprego e oportunidades de desenvolvimento iguais em todas as áreas do serviço público, incluindo todos os níveis de serviço governamental e de emprego em funções públicas, também incluindo o serviço na polícia e nas forças militares, fornecendo treinamento e programas de conscientização adequados para combater atitudes discriminatórias. ." (Yogyarkarta, 2006, p. 21)

Além dos Princípios de Yogyakarta, o Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou 31 Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (POs), os quais se pautaram em três pilares: (i) proteger, que se refere à necessidade de os Estados protegerem os Direitos Humanos; (ii) respeitar: a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos; e (iii) reparar, baseado na necessidade de que existam recursos adequados e eficazes, em caso de descumprimento destes direitos pelas empresas. Tais princípios ajudam a nortear a ação conjunta entre Estados e empresas em prol dos direitos humanos, dentre os quais se incluem os direitos da população T.

Diante disso, percebe-se que que existem normas e decisões das Cortes Superiores que representam um grande avanço em relação aos direitos de transexuais e travestis no Brasil. Do mesmo modo, existem documentos internacionais que devem servir para ampliar os direitos trabalhistas dessa população no contexto brasileiro.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO: análise do discurso de decisões judiciais trabalhistas sobre casos de transfobia no ambiente de trabalho

O que buscamos no presente momento é analisar, por meio das decisões judiciais das diversas cortes trabalhistas brasileiras, quais os principais empecilhos enfrentados por transexuais que conseguem a inclusão no mercado de trabalho, mas tem sua permanência ameaçada.

Considerando a escassez de demandas que tratam sobre o tema do presente artigo no Tribunal Regional do Trabalho da 16ª região, que abrange o Estado do Maranhão, optou-se por buscar o máximo de decisões possíveis, sem se limitar a um Tribunal específico, para, assim, trazer uma visão ampliada dos problemas mais recorrentes na vida de pessoas Transexuais e Travestis no local de trabalho.

Inicialmente, buscava-se ao menos uma decisão de cada um dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho, no entanto, nas buscas feitas nem sempre foram encontradas decisões sobre o tema aqui tratado, razão pela qual não foi possível abranger todos os TRT's.

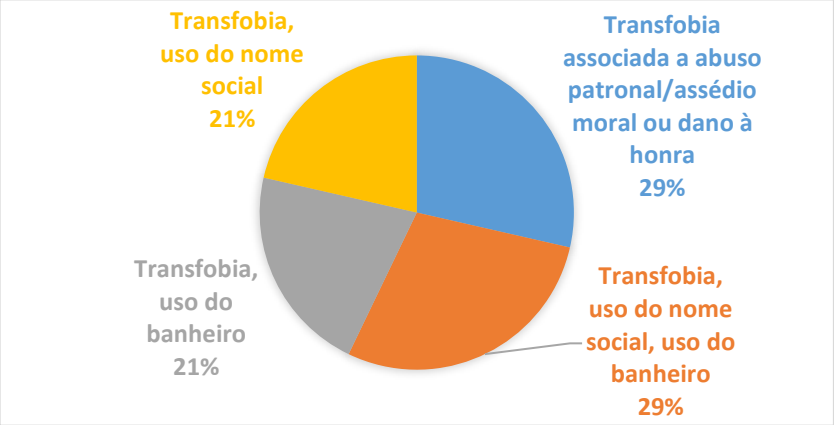
Os processos analisados foram obtidos do repositório de jurisprudência do site *Jusbrasil*, utilizando-se como instrumento de busca apenas a palavra-chave "transexuais travestis", selecionando todos os TRT's e o Tribunal Superior do Trabalho. Desse modo foram encontrados 63 resultados.

Contudo, tendo em vista que as palavras de busca "transexuais, travestis" muitas vezes eram apenas citadas no corpo do processo, sem que a demanda tratasse especificamente desses sujeitos, buscamos selecionar os feitos que tratavam efetivamente da população travesti e transexual, o que delimitou o número de processos analisados, gerando um total de 14, conforme especificado abaixo:

TRIBUNAL	NÚMERO	TEMA
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região TRT-4 -	0020258-58.2015.5.04.0781	Transfobia, assédio moral
5ª Vara Do Trabalho De Florianópolis Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 12ª Região	0001508-56.2016.5.12.0035	Transfobia, abuso patronal
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região TRT-15	0011996-43.2015.5.15.0093	Transfobia, assédio moral
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2	1001066-11.2018.5.02.0317	Transfobia, uso do nome social, uso do banheiro
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2 -	1001332-37-2018-5-02-0013	Transfobia, uso do banheiro
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região TRT-4	0020019-14.2017.5.04.0028	Transfobia, dano contra a honra

Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região TRT1	01003854120185010011	Transfobia, uso do banheiro
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3	0010325-27.2019.5.03.0174	Transfobia, uso do banheiro, nome social,
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 1ª REGIÃO	01025547420175010483	Transfobia, uso do banheiro
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região TRT-15 :	0012517-07.2017.5.15.0064	Transfobia, uso do nome social
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2 :	1000105-39.2019.5.02.0607	Ausência de transfobia ou desrespeito ao nome social
52ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região	0100244-93.2018.5.01.0052	Transfobia, uso do nome social, uso do banheiro
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região TRT-15 : RORSum	0010880-49.2019.5.15.0032	Transfobia, uso do nome social, uso do banheiro
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2 :	1001167- 25.2017.5.02.0045	Transfobia, uso do nome social

Da análise processos observa-se a preponderância dos seguintes temas: transfobia, uso do nome social e uso de banheiro em conformidade com o gênero apontado. Chama-se atenção para o fato de que que 71% dos processos tratam sobre o desrespeito simultâneo desses direitos, e todos envolvem transfobia, conforme gráfico abaixo:



Analisamos as ementas e o inteiro teor das decisões escolhidas, de modo a explicitar o discurso do poder judiciário quanto ao direito das pessoas transexuais e travestis tanto no que concerne ao entendimento dos tribunais analisados como no que tange às decisões de primeiro grau contestadas no âmbito dos recursos.

Em um dos casos analisados, foi transcrita parte da sentença proferida pela Justiça do Trabalho de primeira instância, e o julgador, ao tratar sobre caso de transfobia contra funcionário transexual, utilizou-se da expressão “orientação sexual” (RIO GRANDE DO SUL, 2016). No caso, trata-se de funcionário transexual que foi vítima de transfobia por parte de um colega de trabalho, algo ligado à noção de gênero. Segundo a prova testemunhal colhida o agressor se dirigiu à vítima de forma pejorativa com a expressão "travesti" ou "traveco", afirmando "aqui eu não trabalho com travesti ou traveco".

Assim, cabe destacar que foi verificada a necessidade de maior entendimento dos julgadores acerca das diferenças entre identidade de gênero e orientação sexual, pois a vítima no caso era pessoa trans vítima de transfobia.

Em outro caso, na Ação Trabalhista nº 0001508-56.2016.5.12.0035, o reclamante afirmou que é vítima de transfobia em seu ambiente de trabalho, com inércia dos superiores hierárquicos para a resolução do problema. Neste caso, o magistrado se pronunciou da seguinte forma: "A empresa não tem responsabilidade por comentários que os empregados façam entre si, não é responsável pelas opções pessoais de cada empregado, pelas consequências dessas opções ou pelos preconceitos que existam na sociedade" (SANTA CATARINA, 2018).

Como já visto, a necessidade de medidas efetivas para proteção aos direitos dos trabalhadores transexuais e travestis faz parte da dimensão positiva dos princípios da igualdade e da não discriminação. Relembre-se os diversos dispositivos legais, portarias, atos normativos, documentos internacionais que foram elencados ao longo do trabalho e que buscam combater a discriminação por motivo de identidade de gênero no trabalho, a exemplo dos 31 Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (POs) do Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU). Desse modo, afirmar a ausência de responsabilidade da empresa quanto a atos discriminatórios praticados por seus funcionários serve para perpetuar preconceitos existentes no local de trabalho.

Na contramão da decisão anteriormente analisada, no Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020019-14.2017.5.04.0028 (RIO GRANDE DO SUL, 2019), que trata sobre atos de transfobia cometidos no local de trabalho contra funcionário por conta do seu casamento com uma travesti, reconheceu a responsabilidade da empresa pelos atos discriminatórios:

> a testemunha deixou claro que os superiores hierárquicos presenciaram piadas e humilhações dirigidas ao trabalhador e nada fizeram para coibir manifestações inadequadas e ofensivas a respeito da vida privada e do relacionamento amoroso do reclamante. A situação se agrava em razão de o motivo das piadas ser um tema infelizmente ainda cercado de fortes preconceitos, desinformação e incompreensões (o que se denota inclusive da confusão que a testemunha do autor faz entre os conceitos de transexual e travesti, por exemplo), o que reforça a conclusão a respeito da necessidade de uma postura firme da empresa para promover o respeito à diversidade e impedir que deboches e comentários indevidos se propagassem no ambiente laboral. Assim, embora não haja prova de que a questão foi divulgada por representante da empresa a partir de informações prestadas pelo autor na entrevista inicial, é o caso de se deferir indenização por dano moral em razão da completa inércia da ré diante do preconceito e das humilhações sabidamente sofridas pelo trabalhador.

Também no Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010325-27.2019.5.03.0174, que trata do desrespeito ao direito do uso do nome social dos empregados transexuais, o Tribunal ressalta que a nossa ordem constitucional e os Tratados Internacionais de Direitos Humanos, dos quais o Brasil é signatário, proíbem qualquer forma de discriminação e asseguram a todas as pessoas

proteção igual e eficaz contra discriminações. Para isso, reconheceu-se que a empresa Ré deveria adotar meios concretos e eficazes de promover a verdadeira inclusão e promoção da igualdade de gênero, com campanhas de conscientização e aplicação de penalidades aos funcionários que pratiquem atos de discriminação, bem como promover alterações em suas instalações sanitárias de modo a mitigar possíveis constrangimentos (MINAS GERAIS, 2020).

No mesmo caminho o Recurso Ordinário nº 1001167- 25.2017.5.02.0045:

> *Ab initio* vale destacar que manter um ambiente de trabalho saudável e isento de preconceitos e discriminação é um dever e não uma faculdade do empregador, sendo certo que para efeito de cumprimento do contrato de trabalho ou produtividade é absolutamente irrelevante a identidade de gênero do empregado, vez que se trata de questão estritamente relacionada à sua liberdade e intimidade (SÃO PAULO, 2019).

O acórdão reafirma que o empregador além da obrigação de dar trabalho e de possibilitar ao empregado a execução normal da prestação de serviços, deve respeitar a honra, a reputação, a liberdade, a dignidade, e integridade física e moral de seu empregado, uma vez que se trata de valores que compõem o patrimônio ideal da pessoa, ou seja, o conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valor econômico.

Ainda, a Ação Trabalhista nº 0100244-93.2018.5.01.0052, que trata sobre o desrespeito ao uso do nome social e uso do banheiro ressalta essa tendência de responsabilização das empresas por atos discriminatórios contra trabalhadores trans e travestis, ressaltando a incumbência de promover orientação aos seus funcionários:

> A hipótese verificada configura violação à dignidade da pessoa humana, a própria função social do contrato, e, ainda, revela inequívoco abuso de direito, evidenciando-se, por conseguinte, a ocorrência de ato ilícito e ofensa de ordem moral à trabalhadora. Destaque-se que, em relação ao nome social e a utilização do banheiro feminino, cabia à ré orientar seus funcionários quanto ao tratamento que deveria ser dirigido à parte autora no trato pessoal, com a finalidade de promover medidas que coibissem o comportamento discriminatório (RIO DE JANEIRO, 2019).

Observa-se, no entanto, o uso do termo “opção sexual” ao tratar de um caso de uma funcionária transexual que tinha tolhido seu direito ao uso do nome social bem como ao uso do banheiro feminino.

No Recurso Ordinário 0011996-43.2015.5.15.0093, há o uso da expressão “orientação sexual” para se referir a questões de gênero:

> Ora, os fatos narrados pela testemunha comprovam, de maneira inequívoca, a conduta ilícita e preconceituosa do supervisor Isaque, que deliberadamente chamava a reclamante pelo seu nome de registro, mesmo sabendo que ela preferia ser chamada pelo nome social, em virtude de sua orientação sexual.
> A situação verificada no presente feito configura evidente lesão à moral da reclamante, já que houve violação a sua liberdade de orientação sexual e a sua dignidade (art. 1º, III da CF/88). (SÃO PAULO, 2017).

Não obstante, utilizou-se como argumento os Princípio de Yogyakarta transcrevendo o princípio de nº 2, que versa sobre o "Direito à igualdade e a não-discriminação. Invoca-se também, citando julgado do TRT *15,* a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Após, utiliza corretamente o termo identidade de gênero: “Os transexuais possuem a identidade de gênero oposta ao sexo biológico e buscam harmonizar a identidade, o sexo e o corpo à sua identidade de gênero. Sendo a parte autora transexual, tem um conflito entre o sexo biológico e a sua identidade sexual” (SÃO PAULO, 2017).

Desse modo, reconheceu-se que houve lesão ao patrimônio imaterial da reclamante, com violação aos seus direitos de personalidade (liberdade de orientação sexual, autodeterminação, dignidade) e afronta aos princípios da igualdade, da dignidade da pessoa humana e da não-discriminação. Esses argumentos também foram utilizados na Ação Trabalhista nº 01025547420175010483 do TRT-1 (RIO DE JANEIRO, 2019).

Na ação trabalhista nº 1001332-37-2018-5-02-0013 (SÃO PAULO, 2019), a autora alegou que sofreu danos extrapatrimoniais em razão de discriminação praticada no ambiente de trabalho pelo fato de ser transexual, uma vez que não lhe era permitido o uso do banheiro feminino e, por não se sentir segura no banheiro masculino, usava improvisadamente banheiros dentro de ônibus para trocar de roupa. O magistrado ressaltou a situação complexa da prática cotidiana do transexual. Afirmou que: “a identidade de gênero constitui uma das facetas do exercício da dignidade humana, pois à pessoa deve ser garantido o direito de portar-se e ser tratada de acordo com o gênero que admite para si, de acordo com o gênero com o qual se identifica” (SÃO PAULO, 2019)

O magistrado faz uso correto dos termos e trata a trabalhadora trans de acordo com o gênero pelo qual ela se identifica. Ressalta, ainda, o respeito à liberdade, igualdade e dignidade das pessoas que não seguem o padrão aceito e pregado pela sociedade, reconhecendo o dever de indenização por dano moral (SÃO PAULO, 2019):

> Devo registrar que o fato de as mulheres do ambiente terem, coletivamente, recusado à autora o uso do banheiro feminino é uma evidência de que a sociedade brasileira deve progredir em direção ao respeito à liberdade, à igualdade e à dignidade de todas as pessoas, e não apenas daquelas que vivem de modos tradicionalmente aceitos.

No Recurso Ordinário nº 0012517-07.2017.5.15.0064, que trata do desrespeito ao uso do nome social, o discurso do tribunal se alinha à importância do respeito ao nome social e ao que ele representa para a população trans e travesti, prestigiando a dignidade do indivíduo:

> O nome social, portanto, é aquele que a reclamante escolheu, em seu processo de transição, porque seu nome de registro já não mais refletia sua aparência, sua identidade de gênero, e o desrespeito a ele pode ser considerado uma das

> manifestações mais expressivas de preconceito contra a população transexual, o que é vedado pela Constituição Federal, que prega a promoção do bem de todos, *"sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação"* (art. 3º). (SÃO PAULO, 2020)

No Recurso Ordinário nº 0010880-49.2019.5.15.0032 (SÃO PAULO, 2020), mais uma vez ressalta-se o a inobservância do nome social e a proibição de utilizar o banheiro feminino. Decidiu-se com base no princípio da dignidade da pessoa humana, citando-se, inclusive, o Recurso Extraordinário nº 845779, que trata do caso de indenização por danos morais a transexual que foi impedido de utilizar banheiro feminino em shopping center e acabou por fazer suas necessidades fisiológicas na roupa. Seguindo, citou ainda a Portaria 1.036/2015 do Ministério Público do Trabalho que garante acesso a banheiros e vestiários de acordo com esse nome e identidade de gênero e o decreto 8.727/2016, que trata do uso do nome social.

Diante disso, ressalta-se a importante consagração de decisões que privilegiam os direitos humanos. Não por acaso, a maioria das decisões reconheceram os direitos da população T, quanto às reivindicações trazidas ao judiciário, as quais, como já destacado, dizem respeito principalmente ao uso do nome social, uso do banheiro feminino e transfobia. Apenas em 4 processos não foi reconhecido o desrespeito aos direitos da população T (nº 1001066-11.2018.5.02.0317; 1000105-39.2019.5.02.0607; 01003854120185010011; e 0012517-07.2017.5.15.0064).

Com exceção da Ação Trabalhista nº 0001508-56.2016.5.12.0035, todas as decisões analisadas reconheceram a necessária adoção, por parte do Empregador, de medidas eficazes para o combate aos problemas enfrentados no local de trabalho.

No entanto, chama-se atenção para a pouca quantidade de demandas encontradas nos mecanismos de pesquisa cujo objeto seja pessoas transexuais e travestis em trabalhos formais, o que pode ser explicado pela baixa inserção nesse ambiente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo do presente artigo foi evidenciado o contexto de exclusão do mercado de Trabalho em relação a pessoas transexuais. Trata-se de uma marginalização que se inicia com a exclusão familiar, se estende para o ambiente escolar, e que reflete no âmbito trabalhista.

No âmbito familiar os problemas de aceitação da pessoa transgênero se manifestam com os primeiros sinais de divergência com aquilo que é visto como “normal” e “correto” pela sociedade. Os desejos de mudanças no corpo, no vestuário e no comportamento, além de outros fatores, influenciam na aceitação ou não de um indivíduo em um seio familiar muitas vezes

conservador que rejeita e exclui o diferente. Tal contexto de intolerância também é observado na escola, contribuindo para o baixo grau de instrução e, consequentemente, para a dificuldade de inserção no mercado de trabalho formal.

Registrou-se papel proativo do Poder Judiciário na garantia dos direitos da população T, a exemplo de decisões das cortes superiores em relação a mudança de nome constantes no registro civil e ao uso do banheiro de acordo com o gênero de identificação. Tais decisões impactam diretamente no ambiente trabalhista.

Da mesma forma, ressaltou-se, no âmbito nacional, a edição de diversos Decretos, Portarias e Notas Técnicas que se referem ao ambiente de trabalho da população LGBTQI+, como o Decreto Federal nº 8.727/2016, Decreto 9.571/18, a Resolução CNJ nº 270/2018, além da Nota Técnica 02/2020 e Portaria n. 1.036/2015, ambas do Ministério Público do Trabalho. Em âmbito internacional, destaque para os Princípios de Yogyakarta e para os 31 Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (POs), aprovado pelo Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU).

No entanto, ficou demonstrado que aqueles indivíduos que conseguem transpor a barreira do desemprego e da marginalização e, assim, inserir-se no mercado de trabalho formal enfrentam principalmente três desafios, os quais foram pontuados na análise do conteúdo de processos no âmbito da Justiça do Trabalho: transfobia no local de trabalho, desrespeito ao nome social e ao uso do banheiro conforme o gênero com o qual o se identifica. Comumente, há a presença simultânea desses fatos-constrangimentos.

Nesse contexto, a permanência de pessoas transexuais no mercado de trabalho formal exige um comportamento ativo de toda a sociedade, mas principalmente do Poder Público e do Empregador. Primeiro porque constitui objetivos da República Federativa do Brasil construir uma sociedade livre, justa e solidária, erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, CF) e não há como alcançar esses objetivos sem a efetiva inclusão das populações vulnerabilizadas, aqui, em especial, pessoas transexuais. E, segundo, porque a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos uma existência digna.

Nessa perspectiva, da análise dos processos apreciados pela Justiça do Trabalho, observa-se a tendência de decidir em prol do direito do trabalhador transexual, impondo ao empregador a adoção de medidas eficazes para o combate aos problemas enfrentados no local de trabalho, resguardando a honra, a reputação, a liberdade, a dignidade, a integridade física e moral dos trabalhadores.

Os equívocos de nomenclatura (gênero, orientação sexual e opção sexual), não se configuraram como impedimentos para a efetivação dos direitos aqui abordados, tendo sido invocados importantes decisões, legislação nacional e documentos internacionais para defender a necessidade de respeito à população T no âmbito trabalhista.

Desse modo, o direito ao trabalho, a concorrer em igualdade de condições a uma vaga de emprego e, como aqui tratado, a permanecer empregado em um ambiente de trabalho sadio, deve ser reconhecido como um importante meio de assegurar a cidadania, garantir o respeito à dignidade da pessoa humana e ao reconhecimento do pluralismo político, resguardando a coexistência dos diferentes modos de vida em uma Democracia, com a promoção das capacidades como fundamento ao exercício das liberdades em uma sociedade de pessoas livres e iguais.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Luma Nogueira de. **Travestis na Escola:** Assujeitamento e resistência à ordem normativa. 2012. 278 f. Tese (Doutorado) - Curso de Pós-graduação em Educação, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/131976/tese%20Luma%20Andrade.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 25 abr. 2019.

ALMEIDA, Aline. **Evasão entre travestis é bem maior**. Diário de Cuiabá**.** Brasil, 2016. Disponível em: http://www.diariodecuiaba.com.br/cidades/evasao-entre-travestis-e-bem-maior/490505 Acesso em: 3 nov. 2020.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**, Brasília, 20 dez. 1996.
BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, Brasília, 5 out. 1988.

BRASIL. Superior Tribunal De Justiça. Recurso Especial. **Recurso Especial Nº 2016/0245586-9.** Relator: Relator: Ministro Luis Felipe Salomão. Disponível em: https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/484087877/recurso-especial-resp-1626739-rs-2016-0245586-9. Acesso em: 12 mar. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 845.779.** Brasília, 13 de novembro de 2014. Disponível em: https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/311628889/repercussao-geral-no-recurso-extraordinario-rg-re-845779-sc-santa-catarina-0057248-2720138240000/inteiro-teor-311628897. Acesso em: 12 mar. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018.** Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos... Brasília, 22 nov. 2018.

_____. **Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016.** Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, 2016

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Senado Federal, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 nov. 2016.

BENTO, Berenice. Na escola se aprende que a diferença faz a diferença. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, v. 19, n.2, 2011.

CARVALHO, Mario Felipe de Lima**.“Muito prazer, eu existo!”**: Visibilidade e Reconhecimento no Ativismo de Pessoas Trans no Brasil. Rio de Janeiro, 2015. Tese (Doutorado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Instituto de Medicina Social.

FLACSO BRASIL. **Evasão escolar entre travestis é bem maior.** 23 maio 2016. Disponível em: http://flacso.org.br/?p=15833. Acesso em: 21 fev. 2021.

GOFFMAN, Erving. **ESTIGMA**: NOTAS SOBRE A MANIPULAÇÃO DA IDENTIDADE DETERIORADA. 4. ed. LTC, 1981. 124 p.

LONGARAY, Deise Azevedo; RIBEIRO, Paula Regina Costa. **Travestis e transexuais: corpos (trans)formados e produção da feminilidade.** Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 24, ed. 3, set/dez 2016. DOI https://doi.org/10.1590/1806-9584-2016v24n3p761. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2016000300761&script=sci_arttext#B3. Acesso em: 21 fev. 2021.

LOPES, Herbert de Proença; PERES, Wiliam Siqueira; SALES, Adriana. **Prazeres, práticas sexuais e abjeção**: travestis, transexuais e os limites em ser “gente”. Fractal: Revista de Psicologia, São Paulo, v. 32, n. 3, set/dez 2020. DOI http://dx.doi.org/10.22409/1984-0292/v32i3/5991. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1984-02922020000300306&script=sci_arttext. Acesso em: 30 mar. 2021.

BRASIL. Ministério da educação. **Resolução nº 01 de 19 de janeiro de 2018**. Define o uso do nome social de travestis e transexuais nos registros escolares. Brasília, 17 jan. 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota técnica 02/2020 da coordigualdade.** Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho para a defesa de direitos da população LGBTIQ+ no trabalho. [S. l.], 23 jan. 2021. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2021/1/070dd0c8315e98_nota-tecnica.pdf. Acesso em: 21 maio 2021.

MINAS GERAIS. Tribunal regional do trabalho da 3ª região. **Recurso ordinário trabalhista nº 0010325-27.2019.5.03.0174.** Relator: relator: Luiz Otávio Linhares Renault. Belo horizonte, 23 de novembro de 2020. Disponível em: https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1132958905/recurso-ordinario-trabalhista-ro-103252720195030174-mg-0010325-2720195030174/inteiro-teor-1132958969. Acesso em: 12 mar. 2021.

MAIA, Gabriela Felten da; PIRES, Gabriela. As transformações no dispositivo da transexualidade a partir da luta pela despatologização. **Seminário Internacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na sociedade contemporânea**, Santa Cruz do Sul, 2018. Disponível em: https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/18825/1192612086. Acesso em: 21 fev. 2021.

OLIVEIRA, José Wellington de; ROSATO, Cássia Maria; NASCIMENTO, Arles Monaliza Rodrigues e GRANJA, Edna. **"Sabe a Minha Identidade? Nada a Ver com Genital"**: Vivências Travestis no Cárcere. **Psicol. cienc. prof.** [online]. 2018, vol.38, n.spe2, pp.159-174.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **The UN "Protect, Respect and Remedy" Framework for Business and Human Rights.** ONU, 2011. Disponível em: https://www.ufjf.br/sinu/files/2012/11/Direitos-Humanos-Princ%c3%adpios-Orientadores.pdf. Acesso em: 30 mar. 2021

PRINCÍPIOS de Yogyakarta: princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. jul. 2007. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2021

RIOS, Pedro Paulo de Souza; DIAS, Alfrancio Ferreira; BRAZÃO, José Paulo Gomes. As brincadeiras denunciavam que eu era uma criança viada": o gênero "fabricado" na infância. **Revista Educação em Questão**. Natal, v. 57, n. 54, p. 1-21, 17 out/dez 2019. Disponível em: https://periodicos.ufrn.br/educacaoemquestao/article/view/18651/12269. Acesso em: 3 nov. 2020.

RIBEIRO, Beatriz Joaquim. **Destinação De Cotas Para Pessoas Trans Em Universidades Públicas**: Percepções De Transgêneros, Travestis E Transexuais Participantes Da Associação Lgbttqi Da Associação Dos Municípios Da Região Da Laguna (Amurel). Orientador: Vilson Leonel. 2020. 72 P. Monografia (Curso De Direito) - Universidade Do Sul De Santa Catarina, Tubarão, 2020. Disponível Em: Https://Www.Riuni.Unisul.Br/Bitstream/Handle/12345/9714/Monografia%20-%20beatriz%20joaquim%20ribeiro.Pdf?Sequence=4&Isallowed=Y. Acesso Em: 21 Fev. 2021.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal regional do trabalho da 4ª região. **Recurso ordinário trabalhista nº 0020019-14.2017.5.04.0028.** Relator: Relator: Francisco Rossal De Araujo. 12 nov. de 2019. Disponível em: https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/802106661/recurso-ordinario-trabalhista-rot-200191420175040028/inteiro-teor-802106663. Acesso em: 12 mar. 2021.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional Do Trabalho Da 1ª Região. **Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo Nº 0100385-41.2018.5.01.0011.** Relator: Juiz Otavio Amaral Calvet. Rio de janeiro, 12 de setembro de 2018. Disponível em: https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1138178461/acao-trabalhista-rito-sumarissimo-rtsum-1003854120185010011-rj/inteiro-teor-1138178501. Acesso em: 12 mar. 2021.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal regional do trabalho da 4ª região. **Recurso ordinário trabalhista nº 0020258-58.2015.5.04.0781.** Desembargador Joao Pedro Silvestrin. Porto alegre, 30 mar. 2016. Disponível em: https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1122429474/recurso-ordinario-trabalhista-rot-202585820155040781/inteiro-teor-1122429480. Acesso em: 12 mar. 2021.

RIO DE JANEIRO. Tribunal regional do trabalho da 1ª região. **Ação trabalhista - rito sumaríssimo sentença nº 01025547420175010483.** Relator: Gisleine Maria Pinto. Rio das ostras, rio de janeiro, 07 de novembro de 2019. Disponível em: https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1137056083/acao-trabalhista-rito-sumarissimo-rtsum-102554742017501048 3-rj/inteiro-teor-1137056092. Acesso em: 12 mar. 2021.

RIO DE JANEIRO. Tribunal regional do trabalho da 1ª região. **Ação Trabalhista - Rito Ordinário Nº 0100244-93.2018.5.01.0052. Relatora:** Raquel Fernandes Martins. Rio De Janeiro, Rio De Janeiro, 20 de fevereiro de 2019. Disponível em: Https://Trt-1.Jusbrasil.Com.Br/Jurisprudencia/1154279071/Atord-1002449320185010052-52-Vara-Do-Trabalho-Do-Rio-De-Janeiro-Trt1/Inteiro-Teor-1154279073. Acesso Em: 12 Mar. 2021.

SÃO PAULO. Tribunal regional do trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1001167-25.2017.5.02.0045.** Relator: Relator: Ricardo Artur Costa E Trigueiros. 23 abr. 2019. Disponível Em: https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1118564418/10011672520175020045-sp/inteiro-teor-1118564438. acesso em: 12 mar. 2021.

SÃO PAULO. Tribunal regional do trabalho da 15ª região. **Recurso ordinário nº 0012517-07.2017.5.15.0064.** Relator: Renan Ravel Rodrigues Fagundes. Itanhaém, São Paulo, 12 de maio de 2020. Disponível em: https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/844121211/rot-125170720175150064-0012517-0720175150064/inteiro-teor-844121263. Acesso em: 12 mar. 2021.

SÃO PAULO. Tribunal regional do trabalho da 2ª região. **Recurso ordinário nº 1000105-39.2019.5.02.0607.** Relator: Relatora: Sonia Aparecida Costa Mascaro Nascimento. Disponível Em: https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1118680531/10001053920195020607-sp/inteiro-teor-1118680570. acesso em: 12 Mar. 2021

SÃO PAULO. Tribunal regional do trabalho da 15ª região. **Recurso ordinario nº 0010880-49.2019.5.15.0032.** Relator: Relator Hélio Grasselli. 15 jun. 2020. Disponível Em: https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/860938042/rorsum-108804920195150032-0010880-4920195150032/inteiro-teor-860938106. acesso em: 12 mar. 2021.

SANTA CATARINA. Tribunal regional do trabalho da 12ª região. **Ação Trabalhista - Rito Ordinário Nº 0001508-56.2016.5.12.0035.** Florianópolis, Santa Catarina, 17 De Maio De 2018. Disponível Em: Https://Trt-12.Jusbrasil.Com.Br/Jurisprudencia/827521608/Acao-Trabalhista-Rito-Ordinario-15085620165120035-Sc/Inteiro-Teor-827521618. Acesso Em: 12 Mar. 2021.

SÃO PAULO. Tribunal regional do trabalho da 15ª região. **Recurso Ordinário Trabalhista Nº 0011996-43.2015.5.15.0093.** Campinas, São Paulo, 08 de agosto de 2017. disponível em: https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/487877557/recurso-ordinario-trabalhista-ro-

119964320155150093-0011996-4320155150093/inteiro-teor-487877576. acesso em: 12 mar. 2021.

SÃO PAULO. Tribunal regional do trabalho da 2ª região. **Ação trabalhista - rito ordinário nº 1001066-11.2018.5.02.0317.** Relator: Andrea Rendeiro Domingues Pereira Anschau. Guarulhos, são paulo, 26 de março de 2019. Disponível em: https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1139101353/acao-trabalhista-rito-ordinario-atord-10010661120185020317-sp/inteiro-teor-1139101373. Acesso em: 12 mar. 2021.

SÃO PAULO. Tribunal regional do trabalho da 2ª região. **Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo Nº 1001332-37.2018.5.02.0013.** São Paulo, 02 Set 2019, Disponível Em: Https://Trt-2.Jusbrasil.Com.Br/Jurisprudencia/1163823340/Acao-Trabalhista-Rito-Sumarissimo-Atsum-10013323720185020013-Sp/Inteiro-Teor-1163823354. Acesso Em: 12 Mar. 2021.

Silva RGLB, Bezerra WC, Queiroz SB. Os impactos das identidades transgênero na sociabilidade de travestis e mulheres transexuais. **Rev Ter Ocup Univ São Paulo.** 2015 set.-dez.;26(3):364-72. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rto/article/view/88052/109664>. Acesso em: 3 nov. 2020.

SOFAL, Andresa Maria de Souza et al. **Trajetórias de vida de travestis e transexuais de Belo Horizonte: Ser "T"1 e "Estar Prostituta**". SERV. SOC. REV, Florianópolis, v. 21, ed. 2, p. 375-393, jan/jun 2019. DOI 10.5433/1679-4842.2019v21n2p375. Disponível em: http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/ssrevista/article/view/28088/25714. Acesso em: 30 mar. 2021.

SCOTT, Joan. **Gênero**: uma categoria útil de análise histórica. Educação & Realidade, 1995.

SILVA, Cristiane Gonçalves da; FREITAS, Maria José de. **Especialização em Gênero e Diversidade na Escola:** Módulo 3 - Sexualidade e Orientação Sexual. Universidade Federal de São paulo (UNIFESP), São Paulo, 2015. Disponível em: http://repositorio.unifesp.br/bitstream/handle/11600/39169/COMFOR-GDE-Mod3.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 30 mar. 2021.

VITALI, Marieli Mezari et al. **"Homem é homem e mulher é mulher, o resto, sem vergonhice"**: representações sociais da transexualidade sobre comentários da internet. Saúde e Sociedade, São Paulo, v. 28, n. 4, out/dez 2019. DOI http://dx.doi.org/10.1590/s0104-12902019170535. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902019000400243&tlng=pt. Acesso em: 30 mar. 2021