

**XXIV CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM
HELDER CÂMARA**

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

CARLOS LUIZ STRAPAZZON

LUIZ FERNANDO BELLINETTI

SÉRGIO MENDES BOTREL COUTINHO

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – Conpedi

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Conselho Fiscal

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches - UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias

Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

E278

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara; coordenadores: Carlos Luiz Strapazzon, Luiz Fernando Bellinetti, Sérgio Mendes Botrel Coutinho – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-108-1

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

Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direitos fundamentais. 3. Relações sociais. 4. Relações empresariais. I. Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA

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

Apresentação

O Grupo de Trabalho de nº 62, do XXIV Congresso Nacional do CONPEDI, intitulado Eficácia de direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais, contou com a apresentação de 29 trabalhos.

Os temas expostos pelos participantes, e as discussões e debates desenvolvidos, confirmaram que a tensão entre sistema de direito interno e sistema internacional de direitos humanos, esfera pública e esfera privada, assim como os conflitos ideológicos de vertentes de pensamento social e liberal, se intensificam à medida em que a vida em sociedade se torna mais complexa.

Defendeu-se, durante as exposições e discussões, que o modelo de produção capitalista do século XXI, que em alguns setores da economia provoca verdadeira ruptura com o modelo fordista, impõe uma revisão do modo pelo qual o direito do trabalho é produzido e interpretado, a fim de que os direitos fundamentais envolvidos sejam harmonizados e sua proteção efetivamente concretizada.

A investigação dos efeitos das propostas de terceirização da atividade-fim geraram intensa polêmica nos debates. A contraposição de entendimentos sobre o tema resume-se ao fato de que enquanto alguns enxergam na terceirização da atividade-fim uma necessidade para que o País e suas empresas aumentem sua competitividade no mercado internacional, outros vislumbram um verdadeiro retrocesso, sob o argumento de que a vantagem competitiva das empresas estaria sendo alcançada em detrimento de direitos dos trabalhadores.

Destacou-se, também, pesquisa demonstrando que sob a bandeira da sustentabilidade, algumas empresas têm demonstrado preocupação com a reinserção de idosos no mercado de trabalho. De fato, existem linhas de financiamento destinadas para empreendimentos econômicos com impacto social. A reinserção de idosos no mercado de trabalho parece se enquadrar neste contexto. Haveria, nesse caso, uma natural adequação das práticas do mercado com a ordem constitucional?

A importação do instituto norte-americano dos punitive damages e sua adequação à ordenamento pátrio, com enfoque no direito do trabalho, foi objeto de apresentação em que se sustentou que referido instituto pode servir à efetivação dos direitos sociais trabalhistas. Resta-nos aguardar para constatar de que forma os tribunais pátrios se posicionarão sobre esse tema.

No âmbito do direito do consumidor, foi apresentado trabalho em que se propôs uma análise entre o absolutismo e o relativismo da tutela constitucional dos direitos fundamentais do consumidor.

A rigor, uma análise holística dos trabalhos apresentados demonstra que, em linha com a ementa do GT 62, as diversas vertentes de abordagem utilizaram o reconhecimento da eficácia direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas como elemento de legitimação das mais distintas propostas e conclusões.

É por isso que os coordenadores têm a satisfação de levar à publicação mais essa obra coletiva, que representa o resultado do trabalho do CONPEDI e seus associados, reunindo estudos e pesquisas sobre a temática da eficácia de direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais.

Esperando que a obra seja bem acolhida, os organizadores se subscrevem.

Prof. Dr. Carlos Luiz Strapazon

Prof. Dr. Luiz Fernando Bellinetti

Prof. Dr. Sérgio Mendes Botrel Coutinho

CONSTRUÇÃO PRINCÍPIOLÓGICO-NORMATIVA DE PROTEÇÃO AOS TRANSGÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO

A PRINCIPLED-NORMATIVE CONSTRUCTION OF TRANSGENDER PROTECTION IN LABOR MARKET

Nathalia Martins Americano

Resumo

Considerando-se as diversas dificuldades enfrentadas pelos transgêneros que pleiteiam uma colocação profissional no mercado de trabalho formal, as questões discutidas na esfera da construção principiológica-normativa sugerem alternativas para suplanta-las de forma justa e eficaz. Esse estudo se dará de forma teórica, por meio da análise dos princípios e garantias fundamentais vigentes na atual ordem constitucional e comunidade internacional. Não obstante o mercado laboral seja um ambiente onde se espera a adoção de políticas miscigenadas, a fim de assegurar o tratamento isonômico, o pleno emprego e a efetivação dos demais direitos fundamentais, esse ambiente tem-se mostrado extremamente hostil e excludente, no que tange à inserção dos transgêneros e à permanência da sua atuação. Nesse sentido, percebe-se que a ação do Estado em relação à proteção dos transgêneros perante a sociedade é pouco eficaz, ou quase inexistente, pois permite que o mundo do trabalho ainda trate a sexualidade como um quesito de diferenciação dos trabalhadores, contrariando, nesse aspecto, a supremacia dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da inviolabilidade do direito à vida, da não discriminação, da justiça social, da igualdade, da liberdade, entre outros. Identifica-se, assim, a importância da elaboração e da concretização de legislações e políticas públicas que visam à inserção/manutenção dos trans no mercado de trabalho formal brasileiro, bem como o reconhecimento social dos mesmos.

Palavras-chave: Transgênero, Mercado de trabalho, Discriminação

Abstract/Resumen/Résumé

Considering the various difficulties faced by transgender people who want a professional placement in the formal labor market, the issues discussed in the sphere of principled-normative construction suggest alternatives to resolve them fairly and effectively. This study is developed through theory analysis of the fundamental principles and guarantees prevailing in the current constitutional order and the international community. Notwithstanding the labor market being an environment where it is expected to adopt blended policies in order to ensure equal treatment, full employment and the realization of other fundamental rights, this environment has been extremely hostile and exclusionary, with respect the inclusion of transgender and residence of their performance. In this sense, it is clear that State action regarding the protection of transgender people in society is weak or almost non-existent because it allows the working world to keep treating sexuality as one criterion for

differentiation of workers, as opposed, in this respect, to the supremacy of constitutional principles of human dignity, the inviolable right to life, non-discrimination, social justice, equality, freedom, among others. It identifies therefore the importance of developing and implementing public policies and legislation aimed at integration / maintenance of transsexuals in the Brazilian formal labor market and the social recognition of same.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Transgender, Labor market, Discrimination

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho propõe a construção de liames principiológicos e normativos de proteção à figura dos transgêneros no mercado de trabalho, uma vez que as dificuldades vivenciadas por eles vão do âmbito social à esfera profissional. Essas pessoas são estigmatizadas perante a sociedade, de modo a serem limitadas ao exercício dos seus direitos individuais, sociais, econômicos e políticos, dentre os quais englobam-se os direitos trabalhistas.

Ao contrário do que muitos pensam, os trans não são uma categoria simples ou homogênea, apesar de recair sobre os seus integrantes o mesmo tipo de discriminação. (VILLELA; SANTOS; VELOSO, 2006, p. 78).

Há uma gama de possibilidades de orientações sexuais e identidades de gênero, sendo necessária a desconstrução do padrão binário, para que a sociedade passe a compreender o universo trans e, conseqüentemente, respeitá-lo.

Destarte, a priori, se faz mister aclarar os julgamentos, opiniões, conceitos e pré-conceitos em relação aos transgêneros, antes mesmo de se adentrar na esfera jurídica pretendida, pois só do esclarecimento decorre o entendimento e, conseqüentemente, o respeito e as oportunidades.

2 O SURGIMENTO DO CONCEITO DE TRANSGENERALIDADE

A etimologia da palavra transgênero deriva do latim. O prefixo *trans* significa “através”, “além de”, “do outro lado”, e o sufixo gênero advém da palavra *genus*, que significa “tipo”, “espécie”, gênero” e “sexo”. Já o termo transgeneralidade, transgeneridade, ou transgenerismo, refere-se à condição cuja expressão de gênero não corresponde ao papel social atribuído ao gênero designado ao indivíduo no nascimento. (TRANSGÊNERO... 2013).

A terminologia "transgênero" remota de meados dos anos 90, a partir da comunidade de pessoas de “gêneros diversos”, e ao contrário do termo "transexual", não é um diagnóstico médico ou psiquiátrico. A denominação "trans" tornou-se uma terminação genérica, utilizada para descrever uma ampla gama de identidades e experiências, incluindo, mas não limitados a: pré-operatório, pós-operatório e não-operatório de transexuais, travestis, *cross-dressers*, intersexuais, gays, lésbicas e bissexuais, independentemente da orientação sexual, cuja apresentação ou características são percebidas como sexo atípico.

No seu sentido mais *lato*, transgênero engloba qualquer pessoa cuja identidade ou comportamento está fora de normas de gênero estereotipadas. (CURRAH; MINTER, 2000

apud DUNSON III, 2014).

Na perspectiva atual, o conceito de transgênero se enquadra no “guarda-chuva”, que abarca o grupo diversificado de pessoas que não se identificam, em graus diferentes, com comportamentos e/ou papéis esperados do gênero que lhes foi determinado quando de seu nascimento. (JESUS, 2012).

Traz-se à baila, a definição de transgênero elaborada por Jayme, citada por Anna Vencanto (2003), que inicia sua pesquisa utilizando o termo “*transgender*”, usado internacionalmente para denominar, de modo genérico, travestis, transexuais, transformistas, *drags* e andróginos, considerando as particularidades entre cada um desses sujeitos.

[...] *transgender* é uma palavra que quer englobar os vários ‘transgêneros’, que são travestis, transformistas, transgenderistas, *drag queens*, *cross--dressers*, transexuais também e mais nada, e que engloba todos, todos esses grupos. Qualquer desses grupos pode ser homossexual, como heterossexual, como bissexual, por isso não engloba homossexuais, mas desde o momento que sejam ‘*transgender*’ [...] (JAYME apud VECATO, 2003, p. 195).

Portanto, verifica-se que o conceito de transgeneralidade não é algo que limita, mas, pelo contrário, expande as possibilidades de identidades e orientações sexuais existentes.

Assim, cabe ao trans definir-se e apresentar-se da forma que melhor lhe convém, deixando de lado a dicotomia de gêneros imposta pela sociedade e seus pares.

3 OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS TRANSGÊNEROS EM SUA FORMAÇÃO E AFIRMAÇÃO IDENTITÁRIA

Os processos de formação da identidade começam muito cedo e, desde cedo também, vão-se construindo como relações conflituosas de integração da pessoa a uma sociedade e a uma cultura. (BENJAMIN; CHODOROW apud ADELMAN *et al.*, 2003, p. 69).

A sociedade sempre reproduziu os tradicionais esquemas classificatórios, que se impõem logo na mais terna infância, ou seja, no nascimento, o bebê já é identificado como “menino” ou “menina”.

De acordo com Adelman:

[...] uma grande carga de expectativas sociais e culturais rodeiam essa primeira classificação; a criança é inserida nas práticas da sua família e da sua comunidade a partir da atribuição de gênero, e os processos de socialização de gênero carregam-se também de grande conteúdo normativo. (ADELMAN *et al.*, 2003, p. 69).

Tais expectativas são ainda verificadas na adolescência, período pelo qual o indivíduo deve demonstrar o desenvolvimento de uma sexualidade “normal”.

Entretanto, os sujeitos que se identificam com uma identidade de gênero diversa da que lhes foi designada no nascimento enfrentam tanto os conflitos em relação à sua autoaceitação, como a discriminação por parte da sociedade, e também a dos próprios familiares. O processo de autoidentificação dos indivíduos transgêneros é difícil e doloroso, pois perpassa por desafios psicológicos, biológicos e sociais.

O desafio psicológico é enfrentado, na maioria dos casos, na infância e/ou na adolescência, tornando o processo ainda mais árduo e penoso para quem o enfrenta, uma vez que o indivíduo percebe, dentro de um contexto pré-definido, que não se amolda ao gênero biológico que lhe fora atribuído desde o seu nascimento.

Outro fator que dificulta a aceitação da identidade de gênero são os elementos centrais e constitutivos na construção da pessoa e da sua identidade, pois esses começam a ser moldados ainda no seio familiar (ADELMAN *et al.*, 2003, p. 69), o que pode ocasionar conflitos no âmago do indivíduo, em relação à *forma como ele se vê* e a *forma como os outros o enxergam*.

Deste modo, a autoaceitação dos trans é o primeiro obstáculo a ser enfrentado por eles no decorrer da vida, pois toda a conjuntura social e moral pré-estabelecida impõe um padrão binário de gêneros, o que ocasiona uma série de conflitos, estigmas e preconceitos em relação a eles. Assim, provavelmente, devem travar consigo mesmos, ainda muito jovens, a sua primeira batalha.

O obstáculo biológico é mais preponderante na adolescência, mais especificamente na fase da puberdade, pois é o momento em que os hormônios evidenciam as características físicas do sexo biológico. Esse impasse pode ser contornado por meio de tratamentos hormonais e utilização de vestimentas que condizem com a identidade de gênero assumida. Entretanto, tal medida ocasiona uma série de estigmas e preconceitos, uma vez que o sujeito se encontra em um período de transição, aparentando ser, para grande parte da sociedade, uma “pessoa indefinida” e “ambígua”, sendo que, geralmente, quem não se enquadra no padrão binário não é aceito pelos demais. Salienta-se que, inevitavelmente, o obstáculo biológico recai sobre o social, especialmente quando o trans exige ser tratado com a identidade do gênero por ele assumida.

A forma como se dá a convivência social tem o poder de identificar quais são os sujeitos “convencionais” ou “diferentes”. “As interações cotidianas que as pessoas têm, na família, na escola, e no bairro, são o contexto mais imediato da sua identificação como pessoas convencionais ou diferentes, conformistas ou transgressoras, etc.”. (ADELMAN *et al.*, 2003, p. 72).

O desafio social inicia-se, primeiramente, no âmbito familiar, como já mencionado, tendo em vista as expectativas sociais e culturais que rodeiam a classificação binária imposta, qual seja, menino ou menina. A criança é inserida nas práticas da sua família e da sua comunidade a partir da atribuição de gênero.

Os transgêneros enfrentam ainda desafios no ambiente escolar, tendo em vista, que a escola também é um espaço de reprodução da normatividade, o que acarreta aos trans forte estigmatização e marginalização. A escola utiliza as características de gênero masculino/feminino para agrupar as crianças, de forma quase irreflexiva e, ao fazê-lo, contribui para que se pense o mundo em termos dessa dicotomia, perpetuando, assim, o padrão binário. O ambiente escolar não favorece a desestigmatização dos indivíduos trans, pois qualquer ambiguidade de gênero é tratada, no mínimo, com estranheza e muitas vezes, com crueldade e punição. Sem a proteção do ambiente familiar, as crianças que não se encaixam nas categorias claras de gênero/sexualidade da cultura hegemônica passam a ter experiências negativas, desde a exclusão até o verdadeiro trauma. (BENJAMIN; CHODOROW apud ADELMAN *et al.*, 2003, p. 73).

A vivência escolar do transgênero é mais prejudicada durante o período do ensino fundamental até o médio, porque a adolescência é o período de transição para a grande maioria. Nessa fase há muitas modificações físicas, onde o jovem busca alcançar a aparência pretendida. Assim, o trans enfrenta no cotidiano escolar um ambiente inóspito, ao contrário do que se é esperado, pois a escola deveria ser um lugar onde as diferentes identidades de gênero deveriam ser compreendidas e respeitadas. Mas, infelizmente, quase sempre o que acontece é o oposto, tornando a escola um ambiente onde se aprende, na prática, o que é exclusão.

Tais fatores são uns dos principais motivos do êxodo escolar dos transgêneros, o que acarreta a baixa qualificação profissional; sendo mais um dificultador para a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho formal, o que os leva aos subempregos e à prostituição, uma vez que a grande maioria não possui sequer o ensino fundamental¹.

4 PRINCÍPIOS

Um dos papéis que cumprem os princípios, no âmbito do Direito, é de surgir com

¹ Ainda no que tange o assunto, no ano 2000, uma pesquisa levantada pelo Grupo Esperança revela que a grande maioria (83%) é ou foi profissional do sexo. Outras ocupações mencionadas são: cabeleireiras, cozinheira, auxiliar de produção, estudante, recepcionista e maquiadora; destacamos que tais atividades são aquelas atribuídas socialmente às mulheres, historicamente menos valorizadas e remuneradas. (CARVALHO, 2006, p. 1 e 2).

proposições ideais informadoras da compreensão do fenômeno jurídico. (DELGADO, 2014, p. 171). Os princípios também podem auxiliar na busca por uma deliberação justa, uma vez que ao serem utilizados em um caso concreto, possibilitam aclarar e discutir cláusulas omitidas na legislação, ou seja, atuam como fonte supletiva em situações de lacunas nas fontes jurídicas. A argumentação principiológica, em especial no campo juslaboral, serve de alicerce para a construção de normas e, por vezes, é aplicada como se fosse a própria norma, moldando-se, assim, um caráter imperativo e regulamentador.

Os princípios gerais do Direito são amplamente aplicados ao ramo juslaboral, embora esse possua princípios especiais, os quais visam resguardar os sujeitos regidos pelas normas trabalhistas.

Godinho Delgado (2014) descreve em sua obra a influência dos princípios gerais do direito na seara trabalhista:

[...] pode-se dizer que *os princípios gerais do Direito* (que hoje, em grande medida, são *princípios constitucionais*), que se aplicam ao ramo justabalhista especializado, demarcam os laços essenciais que este ramo, não obstante suas particularizações, tem de manter com o restante do Direito. É claro que tais princípios externos ao Direito do Trabalho sofrem *adequações inevitáveis* ao ingressarem no ramo especializado; tais adequações não são aptas, contudo, a transformá-los em princípios específicos ao campo justabalhista, nem a descaracterizá-los, inteiramente, como princípios gerais. (DELGADO, 2014, p. 78).

Deste modo, pode-se considerar que os princípios são de suma importância para que ocorra, no presente trabalho, uma análise detida, coerente e fundamentada, tendo em vista que exercem papel primordial na hermenêutica jurídica, principalmente nos casos de omissão do texto legal.

Haja vista que o tema da transgeneralidade ainda não possui respaldo normativo, seus preceitos devem ser delineados com fulcro no princípio geral da dignidade da pessoa humana, direito fundamental constitucional, o qual está associado, dentre outros, ao princípio da inviolabilidade do direito à vida (direito à integridade moral), ao da não discriminação e ao princípio da justiça social. Vale salientar que os princípios da igualdade, da liberdade e da igualdade substancial do reconhecimento social também serão de grande valia na busca de alternativas que assegurem a inserção e a proteção dos transgêneros nas relações de trabalho.

Lado outro, os princípios próprios do direito do trabalho não serão objeto de análise neste estudo, uma vez que são aplicáveis a qualquer trabalhador, desde que inserido numa relação de trabalho legalmente reconhecida.

Destarte, ao se iniciar uma discussão principiológica acerca dos direitos dos transgêneros no âmbito laboral, deve-se pormenorizar e destacar as garantias mínimas a serem afiançadas a eles; pretendendo, assim, a concretização e perpetuação dos dispositivos

constitucionais e do conceito de justiça alocado pelo Estado Democrático de Direito.

4.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

A Constituição Federal de 1988 instituiu a tutela da dignidade da pessoa humana como valor fundamental (art. 1º, III).

Igualmente, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 consagra tal princípio em seu preâmbulo: “Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo [...]”. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948).

José Afonso da Silva conceitua valor fundamental ou direito fundamental do homem como:

[...] princípios que resumem a concepção do mundo e informam a ideologia política de cada ordenamento jurídico, é reservada para designar no nível o direito positivo, aquelas prerrogativas e instituições que ele concretiza em garantias de uma convivência digna, livre e igual de todas as pessoas. No qualificativo *fundamentais* acha-se a indicação de que se trata de situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive e, às vezes, nem mesmo sobrevive; fundamentais do homem no sentido de que todos, por igual, devem ser, não apenas formalmente reconhecidos, mas concreta e materialmente efetivados. (SILVA, 2005, p. 178).

Assenta-se, assim, que os direitos fundamentais são aqueles positivados em um determinado ordenamento jurídico, tese corroborada pela Constituição Federal de 1988.

Vieira e Paiva, citando Sarlet, mencionam o princípio da dignidade da pessoa humana:

[...] é a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (SARLET *apud* VIEIRA; PAIVA, 2009, p. 184).

Na concepção de Hans Kelsen, a dignidade da pessoa humana está interligada ao princípio da tolerância e à democracia. O conceito *kelsiano* de tolerância corrobora com o descrito por Bobbio, o qual preceitua que o significado clássico do termo “tolerância” se relaciona à problemática da convivência de crenças diversas, sejam elas religiosas, políticas e filosóficas. Não obstante, o significado de tolerância é atualmente, aplicado de forma mais ampla, pois refere-se às minorias étnicas, linguísticas, raciais, sexuais, etc. (MATOS, 2006, p.

302-303).

Anditas Matos, ao esclarecer o sentido do termo tolerância, cita um dos argumentos elencados por Bobbio - a *dignidade da pessoa alheia*:

[...] deve-se obedecer a um princípio moral absoluto: o respeito ao outro. Aqui se tem em alta conta as liberdades de crença e opinião, direitos inalienáveis do homem. Acredita-se que o indivíduo deve conhecer a verdade por seus próprios meios (convicção íntima) e não pela imposição alheia. A tolerância deixa assim de ser simples regra de convivência política e método universal de perquirição da verdade para se transformar em dever ético. (BOBBIO *apud* MATOS, 2006, p. 305).

Portanto, pode-se afirmar que a dignidade da pessoa humana é a qualidade irrenunciável da própria condição humana, sendo o princípio soberano do direito, que visa perpetuar garantias e deveres aos indivíduos inseridos num Estado Democrático de Direito.

A garantia constitucional fundamental: a dignidade da pessoa humana ultrapassa o campo jurídico e deve ser aplicada também ao campo sociológico, antropológico, teológico, filosófico, psicológico, médico e bioético. Todos esses campos estão intimamente ligados às questões da transgeneralidade, uma vez que elas despertam indagações e desafiam a compreensão de profissionais de diversas áreas do conhecimento.

De forma análoga à sociedade, o princípio da dignidade da pessoa humana não pode ser estático, por mais que se perpetue como preceito fundamental, ele deve acompanhar as mudanças culturais, sociais e econômicas do mundo contemporâneo, objetivando sempre o bem-estar de todos os indivíduos, estejam eles inseridos numa maioria ou numa minoria.

Certo é que a dignidade da pessoa humana engloba diversos direitos, tais como, educação, alimentação, saúde, moradia, lazer, cultura, liberdade e o nosso foco principal: o direito ao trabalho, princípio fundamental disposto no art. 1º, IV, da CF/88.

Tais direitos, em especial o direito ao trabalho digno, devem ser fortemente assegurados à população trans, pois, além de ser uma minoria sem nenhum amparo legal, especificamente no que tange ao mercado de trabalho formal, são extremamente estigmatizados, seja pela falta de (re)conhecimento e/ou pela intolerância da sociedade, ou pelo simples descaso do Estado em resguardá-los em seus direitos mínimos.

4.1.1 Princípio da Inviolabilidade do direito à vida (direito à integridade moral)

O direito à vida está elencado no caput do art. 5º, *caput*, da CF/88, sendo este inerente à pessoa humana e protegido pela lei. Portanto, nenhum indivíduo poderá ser arbitrariamente privado de sua existência. Conforme se depreende do referido princípio, “a vida humana

integra-se de elementos materiais (físicos e psíquicos) e imateriais (espirituais). Por isso é que ela constitui a fonte primária de todos os outros bens jurídicos”. (SILVA, 2005, p. 198).

Entende-se, assim, que a vida humana não é tão somente um conjunto de elementos materiais, “integram-na, igualmente, valores imateriais, como os morais”. (SILVA, 2005, p. 201).

Segundo José Afonso da Silva, a Carta Magna realçou o valor da moral individual ao torná-la um bem indenizável (art. 5^a, V e X).

Para o autor, a moral individual:

[...] sintetiza a honra da pessoa, o bom nome, a boa fama, a reputação que integram a vida humana como dimensão imaterial. Ela e seus componentes são atribuídos sem os quais a pessoa fica reduzida a uma condição animal de pequena significação. Daí por que o respeito à integridade moral do indivíduo assume feição de direito fundamental. (SILVA, 2005, p. 201).

Quando o trans exige ser tratado pelo seu nome social, pelo pronome ela, ou ele e não tem sua vontade (identidade de gênero) respeitada pela sociedade, pelos colegas de trabalho e/ou seu empregador, o seu direito à integridade moral está sendo profundamente violado.

O indivíduo trans não se identifica com o seu sexo biológico, portanto, tratá-lo de maneira diversa da exigida por ele implica em sérios danos à sua moral individual e, conseqüentemente, em uma violação ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. Vale ressaltar que o termo *moral* não se refere ao conjunto de regras adquiridas através da cultura, educação, da tradição e do cotidiano, que orientam o comportamento humano dentro de uma sociedade. A moral que aqui se trata, a moral individual ou a convicção íntima, é aquela intrínseca a cada ser humano, a qual ele acredita como bom ou ruim, certo ou errado, independentemente de imposições sociais, filosóficas, econômicas ou religiosas.

Desta feita, quando se fala em moral individual, não cabe defini-la como uniforme, coesa, equilibrada ou ponderada, pois ela externaliza os diferentes e variados direitos de escolha de cada ser em sua condição humana.

4.1.2 Princípio da não discriminação

O princípio da não discriminação está previsto em diversos diplomas legais, tais como a Constituição Federal, a Declaração Universal dos Direitos do Homem (art. 7º), a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica, art. 24) e na Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A Constituição prevê ainda em seu art. 3º, inciso IV: “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...] IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e **quaisquer outras formas de discriminação**”. (BRASIL, 1988, grifo nosso). Sob a perspectiva normativa, o princípio da não discriminação é garantido a todo e qualquer indivíduo que tenha o seu direito ou liberdade violados. Entretanto, como garantir a eficácia de tal princípio a sujeitos que não possuem sequer uma legislação específica que os resguardem?

O presente estudo não adentrará numa discussão sobre leis que punem a transfobia, por se tratar de um campo arenoso e delicado, além de ser da jurisdição do Direito Penal. Porém, deve-se elucidar aqui uma questão: Como efetivar o princípio da não discriminação a um grupo que não tem reconhecimento por parte do próprio Estado?

O ato discriminatório é inconstitucional, segundo o próprio princípio da isonomia estabelecido pela Carta Magna. Assim, como garantir um tratamento isonômico a um grupo discriminado por razões diversas, muitas delas, desconhecidas por grande parte da sociedade?

O caminho não deve ser a concessão de um tratamento estritamente isonômico. Citando Rui Barbosa, crê-se que se deve tratar os desiguais na medida de sua desigualdade:

A regra da igualdade não consiste senão em quinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigualem. [...] Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real. (BARBOSA, 1997).

Uma alternativa já utilizada pelos Tribunais brasileiros para sanar a inconstitucionalidade da discriminação tem sido a extensão dos benefícios aos discriminados, que os solicitarem perante o Poder Judiciário, caso a caso.

Contudo, o Poder Judiciário não tem a competência legisladora. Logo, a forma mais legítima e assecuratória para solucionar a inconstitucionalidade da discriminação é o reconhecimento dos direitos dos segmentos eventualmente discriminados, por meio de uma legislação específica.

4.1.3 Princípio da Justiça social

A Constituição da República Federativa do Brasil consolida em seu preâmbulo que a justiça é um dos valores supremos da sociedade, tal como a harmonia social e a liberdade.

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos [...] para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a **justiça**

como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e **sem preconceitos**, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias [...] (BRASIL, 1988, grifo nosso).

De acordo com trecho supracitado, a justiça é um dos valores de uma sociedade sem preconceito(s), sendo este, o maior obstáculo enfrentado pela comunidade trans e por outras minorias, em uma luta constante por reconhecimento (legal e social).

Logo, se torna flagrante a importância de o valor da justiça estar consagrado também em sede preambular, porque, “apesar de destituído de grande concretude, o preâmbulo presta-se como norte interpretativo de todo o texto constitucional” (NETO apud JUNKES, 2005), e introduz preceitos fundamentais, inclusive os de ordem social e econômica. A ideia de justiça instituída pelo texto constitucional costuma estar associada à justiça social: “Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; [...]”. (BRASIL, 1988). Portanto, a norma constitucional vigente também implanta a justiça social como desígnio, tanto da ordem econômica quanto da ordem social, e associa a sua consecução a alguns princípios, estes se encontram preceituados nos arts. 170 e 193, respectivamente. (JUNKES, 2005), Entende-se por ordem econômica, aquilo que assegura a todos os sujeitos uma existência digna, indistintamente, de acordo com as exigências peculiares de sua natureza física, espiritual e política, para que possam dispor daqueles meios materiais necessários para viver de uma maneira confortável. (JUNKES, 2005),

O art. 170, inciso VII da CF/88 preceitua que:

A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos **existência digna**, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

VIII - busca do pleno emprego; [...] (BRASIL, 1988, grifo nosso).

A busca do pleno emprego vincula a ordem econômica a criar oportunidades de trabalho para *todos* os indivíduos viverem dignamente. Tal preceito então determina que a ordem econômica propicie a erradicação dos subempregos, oportunizando inclusive a inserção das minorias no mercado formal de trabalho. (DANTAS apud JUNKES, 2005).

“A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social”. (art. 193, BRASIL, 1988). O disposto no art. 193 da Constituição da República, é o liame entre a justiça social e a ordem social, o que garante certo equilíbrio na exploração das atividades econômicas, pois confere à parte hipossuficiente da relação de trabalho (o trabalhador) uma proteção de cunho social, perpetrada através do diploma legal da Consolidação das Leis do Trabalho. Destarte, pode se afirmar que a Carta Magna harmonizou

os princípios da ordem social aos da ordem econômica.

Junkes entende que:

A justiça social é normatizada como um fim da ordem social. O primado do trabalho, por outro lado, constitui-se em elemento indispensável à sua realização. Por isso, compõe o conteúdo jurídico da justiça social. A expressão primado do trabalho coaduna-se com os princípios da valorização do trabalho e da existência digna ao ser humano, que fundam a ordem econômica. Em resumo, expressa-se a justiça social como um direito conferido à sociedade frente ao Estado nos arts. 3º, 170 e 193 da Constituição. (JUNKES, 2005).

Conclui-se que a noção de justiça social está diretamente ligada às ordens econômicas e sociais e ambas objetivam a garantia do bem estar e uma existência digna do ser humano, conforme as peculiaridades de cada grupo social.

Sabe-se que a justiça plena é um ideal inalcançável, assim,

[...] inexistindo a possibilidade de se conceber um conceito geral de justiça, resta ao homem – a ao jurista em especial – a tormentosa missão de rever a cada momento suas opiniões e crenças, vislumbrando formas parciais e relativas de justiça para a resolução dos conflitos sociais. (MATOS, 2006, p. 320).

Logo, a justiça social se refere a realidades e espaços temporais diferentes, não podendo ser aplicada nos dias atuais tendo como base um contexto pretérito de referência. Portanto, da mesma forma que o conceito de justiça social abarca um direito conferido à sociedade frente ao Estado, este também deve representar os trans, integrantes desse mesmo ambiente. Somente com o olhar do Estado voltado aos transgêneros poderá se falar de formas parciais e relativas de justiça para a resolução das iniquidades sociais, no que refere a essas pessoas.

4.2 Princípio da Igualdade

De acordo com Afonso da Silva, a igualdade

[...] constitui o signo fundamental da democracia. Não admite privilégios e distinções que um regime simplesmente liberal consagra. (SILVA, 2005, p. 211).

Para Flávia Piovesan o princípio da igualdade é:

A garantia da **igualdade** e do **reconhecimento de identidades** é condição e pressuposto para o direito à autodeterminação, bem como para o direito ao pleno desenvolvimento das potencialidades humanas, transitando-se da igualdade abstrata e geral para um conceito plural de dignidades concretas. (PIOVESAN, 2013, grifo nosso).

O princípio da igualdade está elencado no título dos direitos e garantias fundamentais,

e foi introduzido no caput do art. 5º da CF/88. O texto constitucional vigente é mais abrangente ao condenar as desigualdades entre pessoas, visto que, ao invocar o princípio da igualdade, proíbe a *distinção de qualquer natureza*. Já os textos constitucionais anteriores limitavam-se a discriminação de sexo, raça, trabalho, credo religioso e convicções políticas. Esses fatores continuam a ser abrangidos como fonte de discriminações odiosas e, por isso, desde logo, proibidas expressamente, conforme o art. 3º, IV, CF/88. (SILVA, 2005, p. 223).

Ainda que a interpretação do tema em 1988 tenha sido ampliada com a proibição da *distinção de qualquer natureza*, as minorias, em especial os transgêneros, não possuem seus direitos reconhecidos e resguardados.

O legislador deve ter em mente que o princípio da igualdade precisa buscar a tutela da vedação da discriminação pautada no sexo, gênero e orientação sexual. Uma vez que as proteções do indivíduo à intimidade, ao reconhecimento social, ao direito à identidade pessoal e ao livre desenvolvimento à personalidade, devem ser asseguradas e resguardadas perante a lei. Por conseguinte, para que os trans alcancem um patamar de igualdade e garantias de direitos perante a sociedade é necessário que a legislação brasileira avance progressivamente em relação ao reconhecimento e tutela desse grupo, a fim de que sejam punidos os atos de violência e constrangimento de natureza física e/ou moral contra eles, bem como sejam evitados futuros acontecimentos correlatos, aproximando-se, desta forma, do conceito de justiça social equânime.

Afinal, “não cabe invocar o princípio da isonomia onde a Constituição, implícita ou explicitamente, admitiu a desigualdade”. (BRASIL. Supremo Tribunal Federal apud SILVA, 2005, p. 222).

4.2.1 Princípio da Igualdade Substancial

O princípio da igualdade pode ser classificado de duas formas: *igualdade formal e igualdade material*. A primeira trata os indivíduos de maneira igual perante a lei, visando a abolir os privilégios, isenções pessoais e regalias de classe. (SILVA, 2005, p. 214). Já a segunda, confere aos mais fracos um tratamento diferenciado, a fim de aproximá-los dos mais fortes, ou seja, o Estado deve tratar os pobres, os desiguais, dentre outros grupos, de maneira especial de acordo com a situação.

Coliga-se que a *igualdade formal ou igualdade perante a lei*, trata-se de uma mera ficção jurídica, posto que trata todos os indivíduos igualmente, sem levar em conta as distinções de grupos. Enquanto a igualdade material ou substancial consiste no “tratamento

uniforme de todos os homens. Não se cuida, como se vê, de um tratamento igual perante o direito, mas de uma igualdade real e efetiva perante os bens da vida”. (BASTOS, 2001, p. 5).

Boaventura de Souza Santos citado por Piovesan acrescenta que:

[...] temos o direito a ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades. (SANTOS *apud* PIOVESAN, 2005).

No mesmo sentido argumenta Kelsen: “quando os indivíduos são iguais e as circunstâncias externas são iguais, devem ser tratados de maneira igual; quando os indivíduos ou as circunstâncias externas são desiguais, os mesmos devem ser tratados de forma desigual”. (KELSEN *apud* MATOS, 2006, p. 175). Verifica-se que a igualdade formal é deficiente em proteger efetivamente os direitos fundamentais, surgindo à necessidade de concretizar esses direitos por meio de instrumentos sociais e políticas afirmativas.

Assevera Silva que:

A realização da igualdade perante a justiça, assim, exige a busca da igualização de condições dos desiguais, o que implica conduzir o juiz a dois imperativos, [...]: de um lado, cumpre-lhe reconhecer a existência de categorias cada vez mais numerosas e diversificadas, que substituem a ideia de homem, entidade abstrata, pela noção mais precisa de indivíduo caracterizado pelo grupo em que se insere de fato; de outro lado, deve ele apreciar os critérios de relevância que foram adotados pelo legislador. (SILVA, 2005, p. 221).

Logo, o princípio da igualdade deve ser aplicado em sua forma material, ou seja, substancial, uma vez que devem ser asseguradas as minorias, no caso os trans, a equidade de condições e oportunidades de vida, conferidas à maioria dos cidadãos.

4.3 Princípio da Liberdade

O princípio da liberdade está elencado na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (arts. 1º e 3º) e na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (art. 5, caput). O ser humano nasce livre e *per si*, longe de qualquer amarra que possa podá-lo, moldá-lo ou reprimi-lo. Entretanto, a influência que o meio social e o Estado exercem sobre o indivíduo, acaba por restringi-lo e ajustá-lo em seu direito à própria liberdade.

A liberdade humana pode ser conceituada como um poder de atuação do homem em busca de sua realização pessoal, de sua felicidade. “A liberdade é um poder de autodeterminação, em virtude do qual o homem escolhe por si mesmo seu comportamento pessoal”. (RIVERO *apud* SILVA, 2005, p. 233).

Segundo Silva (2005, p. 233), “a liberdade consiste na possibilidade de coordenação consistente dos meios necessários à realização da felicidade pessoal”. Como já é sabido, o Estado Democrático de Direito é uma garantia geral da realização dos direitos humanos fundamentais, dentre eles, o direito à liberdade. Então, nada mais coerente do que afirmar que é na democracia que a liberdade encontra campo de desenvolvimento, e é nela que o ser humano dispõe da mais ampla possibilidade de coordenar os meios necessários à realização de sua felicidade pessoal. Assim, quanto mais o processo de democratização progride, mais o homem se liberta dos obstáculos que o constroem e mais liberdade conquista. (SILVA, 2005, p. 235).

Deste modo, é obrigação do Estado conferir e concretizar o direito à liberdade aos indivíduos trans. Ressalta-se que a liberdade tratada aqui é no sentido mais amplo, incluindo o reconhecimento à identidade de gênero, desenvolvimento livre da personalidade, bem como, o direito à intimidade, sem que esses indivíduos sofram discriminações, preconceitos e violências. Constata-se que o conceito de liberdade cabível a cada ser humano é subjetivo, pois está intimamente ligado à felicidade, realização e comportamento pessoal.

Assim sendo, pode-se afirmar que a liberdade é uma busca pela harmonia com a consciência e o interesse de cada sujeito em sua individualidade, devendo ser respeitado de igual forma o direito de autorrealização (liberdade) dos trans.

4.4 Princípio do Reconhecimento Social

O princípio do reconhecimento social perpassa por uma questão de justiça, moralidade e ética e procura tornar as minorias parceiras dos outros grupos, de forma integral na sociedade, tornando-as capazes de interagir com os demais grupos.

O reconhecimento social, segundo Nancy Fraser, significa:

[...] examinar os padrões institucionalizados de valoração cultural em função de seus efeitos sobre a posição relativa dos atores sociais. Se e quando tais padrões constituem os atores como parceiros, capazes de participar como iguais, com os outros membros, na vida social, aí nós podemos falar de **reconhecimento recíproco** e igualdade de status. (FRASER, 2007, p. 108, grifo nosso).

Sob a ótica do princípio do reconhecimento social, os atores nesse contexto lutam para serem partes integrais na interação e vida social. A autora cita ainda o reconhecimento recíproco, o qual trata da igualdade de status, ou seja, a capacidade de participar como iguais ou no mesmo nível que os outros membros da sociedade. Portanto, o reconhecimento viabiliza que membros de um determinado grupo possam interagir com os outros como par.

Em contrapartida ao princípio do reconhecimento, identifica-se a subordinação social, a qual priva os sujeitos de participarem como iguais na vida social. A subordinação social é vivenciada diariamente pelos transgêneros, pois eles são invisíveis aos olhos do Estado, sendo rebaixados a um nível de inferioridade, estigmatização e exclusão.

Ao desamparar os transgêneros em suas aspirações, o Estado abre precedente para uma luta social legítima, a qual objetiva o reconhecimento moral-social e a instituição de direitos e garantias desses indivíduos. Igualmente como membros de outros grupos que lutaram e ainda lutam por reconhecimento (por exemplo, as mulheres e os negros), os transgêneros almejam nem tão somente a melhoria nas condições de vida, ou uma inserção político-social, mas, acima de tudo, o respeito à sua identidade de gênero.

De acordo com Fraser, o não reconhecimento é uma séria violação da justiça:

[...] é injusto que, a alguns indivíduos e grupos, seja negada a condição de parceiros integrais na interação social, simplesmente em virtude de padrões institucionalizados de valoração cultural, de cujas construções eles não participaram em condições de igualdade, e os quais depreciam as suas características distintivas ou as características distintivas que lhes são atribuídas. Deve-se dizer, então, que o não reconhecimento é errado porque constitui uma forma de subordinação institucionalizada – e, portanto, uma séria violação da justiça. (FRASER, 2007, p. 112).

O reconhecimento social é o princípio que melhor representa os anseios dos trans ante a sociedade, porque somente por meio das lutas sociais por reconhecimento, travadas pelas minorias, é possível ocorrer à efetivação e a garantia dos direitos fundamentais, sobretudo o direito ao trabalho, considerando, assim, a identidade de gênero assumida por cada um daqueles. A luta social exige interesses convergentes, ou seja, os objetivos devem ser comuns e coletivos, para que se promova uma ação autêntica e coesiva perante a causa que se pretende atingir.

Honneth, citado por Fabrino Mendonça se posiciona no mesmo sentido:

[...] são as lutas moralmente motivadas de grupos sociais, sua **tentativa coletiva** de estabelecer institucional e culturalmente formas ampliadas de reconhecimento recíproco, aquilo por meio do qual vem a se realizar a transformação normativamente gerida das sociedades. (HONNETH *apud* MENDONÇA, 2007, p. 172).

Compreende-se, assim, que através da luta pelo reconhecimento social, os transgêneros se identificam tanto negativamente, quanto positivamente em suas vivências, podendo compartilhar das experiências, do sentimento e da condição de sujeitos excluídos, alocados à margem da sociedade. O preconceito, o desrespeito e a discriminação em relação aos trans existem, e não são sentimentos que a sociedade possui inibição em demonstrar, tal

como ocorre com o racismo e o machismo. Talvez porque a ausência de aceitação dos indivíduos transgêneros parte primeiramente da própria família, instituto do qual deveria haver um mínimo de aceitação e respeito quanto à identidade de gênero assumida pelo sujeito.

Apenas com a força da coletividade, os trans atuarão como membros da sociedade e terão garantido o amplo acesso à educação, ao mercado de trabalho e aos demais direitos fundamentais. Deste modo, cabe aos transgêneros unirem-se em prol de uma luta social, onde há conflitos diversificados, mas que tem um grande propósito: o reconhecimento social.

5 A NECESSIDADE SOCIAL DE CRIAÇÃO DE UMA LEGISLAÇÃO PROTETIVA AOS TRANSGÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO

O presente trabalho objetiva desenvolver propostas com base em políticas públicas e legislações específicas que, sob a perspectiva dos direitos fundamentais visam à inserção e manutenção dos transgêneros no mercado de trabalho formal.

Uma primeira questão que deve ser enfrentada em relação ao mercado de trabalho, é que este possui uma estrutura segmentada pelo gênero, definido pela dicotomia convencional homem/mulher. Tal estrutura dificulta a inserção dos trans no ambiente empregatício, por serem considerados sujeitos ambíguos em relação ao seu próprio gênero.

Numa perspectiva de gênero, sobre a absorção das transgêneros pelo mercado de trabalho, assevera Adelman:

Pessoas com uma ambiguidade de gênero poderiam causar confusão e sentir rejeição, por não se encaixarem facilmente nos nichos que existem no mercado de trabalho. A mesma ambiguidade pode ser vista como algo capaz de perturbar o desempenho da função, principalmente num mundo onde muitas ocupações se exercem vinculadas à apresentação e conservação da imagem. (LASCH *apud* ADELMAN *et al.*, 2003, p. 83).

Verifica-se que, a abertura do mercado de trabalho formal é dificultada quando se trata dos trans, porque a divisão de gênero imposta pela sociedade e, conseqüentemente, pelos empregadores, baseia-se somente no sexo biológico, situação que diverge da exteriorização de uma imagem que foge às normas, obstando a inserção do indivíduo trans no ambiente empregatício. Deste modo, a figura do trans é vista como aberração, o que gera uma espécie de ranço e preconceito em torno deles.

Adelman corrobora o entendimento de que o preconceito limita as oportunidades dos trans, sejam elas acadêmicas ou empregatícias.

Geralmente já prejudicadas pelos preconceitos que limitaram suas oportunidades de estudo, sofrem rejeição quando procuram emprego, sendo conduzidas para a prostituição. Muitas tentaram se manter nesses empregos, mas cedo ou tarde acabaram recorrendo ao universo da prostituição. (ADELMAN *et al.*, 2003, p. 84).

O tratamento recebido pelos trans na sociedade os afasta do mercado de trabalho formal e os aproxima da prostituição, o que fortalece a ideia de que são seres inadequados ao convívio social, visto que utilizam a atividade sexual como meio de sobrevivência.

Segundo Carvalho, os transgêneros são taxados pela sociedade como sinônimo de prostituição e perigo:

O escuro da noite é o único espaço permitido às transgêneros [...]. Infelizmente ainda é no escuro da noite que se concentra a maior porcentagem da carreira profissional e da visibilidade das transgêneros. É no escuro da “noite” que maioria dessas batalhadoras, ganha o seu “dia”, o preconceito torna a prostituição uma solução imediata e rápida. Em um folder de divulgação do Projeto Casa de Vivência Saara Santana, encontra-se a seguinte reflexão: “A lei garante o direito de trabalho ao cidadão brasileiro. Se é nosso direito, porque não conseguimos emprego? Porque não temos chance de trabalhar”? A questão da discriminação é uma constante nos discursos sobre transgêneros e inserção profissional. (CARVALHO, 2006, p. 1).

O mercado de trabalho apresenta-se hostil ao recepcionar os trans, enquanto a rua os convida para a prostituição. A rua os recebe (mais precisamente no período noturno), porque é um ambiente onde não são impostos determinados padrões morais e sociais, não se exige uma apresentação formal, não são avaliadas as condições físicas-psicológicas e tampouco exige-se formação e experiência do sujeito. Desse modo, enquanto o mercado convencional rejeita os transgêneros, a rua os acolhe. Além da prostituição, existem outros empregos tipicamente femininos e de “baixo *status*” que são exercidos pelos trans femininos, tais como, empregadas domésticas, costureira, balconista, manicure, cozinheira, secretária, recepcionista, faxineira, babá, lavadeira, cabeleireira, auxiliar de escritório, telefonista, copeira, etc.; esses, em sua grande maioria, mal remunerados e instáveis. (ADELMAN *et al.*, 2003, p. 84).

Em que pese as atividades tipicamente femininas serem mais acessíveis aos transgêneros femininos,

[...] estas não são consideradas mulheres e pela ambiguidade são alvos de preconceitos por parte da sociedade. Ainda considerando a questão da diversidade é colocada a dupla dificuldade enfrentada pelas transgêneros: “é difícil para a mulher entrar no mercado de trabalho, e ter as mesmas condições trabalhistas e salariais do homem, o desafio aumenta para a travesti”. (NASCIMENTO *apud* CARVALHO, 2006, p. 5).

Portanto, o trans feminino enfrenta um árduo desafio na busca do emprego, em um ambiente que, para a própria mulher, já é complexo alcançar um tratamento isonômico em relação ao homem. Nesse caso, para os trans a situação é agravada, já que não são

reconhecidos como homens e tampouco como mulheres. Os trans encontram-se, assim, à margem da sociedade, o que configura uma grave exclusão social. A exclusão social é evidenciada pelos transgêneros em todos os aspectos da sua vida, tais como: familiar, afetivo, escolar e principalmente no mercado de trabalho. Carvalho discorre neste sentido:

[...] a exclusão social é uma realidade vivida por esse grupo e que as áreas de trabalho fora da prostituição, concentram-se nos serviços gerais, limpeza e em menor grau salões de beleza. O mercado de trabalho se fecha para as transgêneros, surgindo apenas subempregos, **casos de carteira assinada são isolados e muito específicos**. (CARVALHO, 2006, p. 2, grifo nosso).

Examina-se que a prostituição é o caminho imediato na busca da sobrevivência pelos transgêneros. Quando buscam ganhar a vida de outra forma, são submetidos a trabalhos ligados ao universo feminino, considerados de baixo *status* ou subempregos, os quais, em sua grande maioria, não são registrados em carteira de trabalho, inviabilizando, assim, a efetivação de garantias mínimas, conferidas ao trabalhador.

É sabido ainda que grande parte dos transgêneros deseja integrar o mercado de trabalho através de uma formação de nível superior, explorando potenciais que não tiveram chance de desenvolver nos chamados subempregos².

Outra dificuldade enfrentada pelos transgêneros na busca do emprego formal, diz respeito à impossibilidade da mudança no registro de nascimento, formando-se, desde cedo, toda uma estrutura vinculada no sexo biológico, apresentado neste documento. (CARVALHO, 2006, p. 2). O processo seletivo para uma determinada vaga de emprego, por exemplo, já se torna um grande constrangimento moral para o transgênero, pois ele se apresenta com um nome social, contradizendo o seu próprio registro de nascimento.

Felizmente, a jurisprudência brasileira já possui julgados favoráveis em relação à alteração do registro civil:

[...] não se pode deixar de reconhecer ao autor o direito de viver como ser humano que é, amoldando-se à sociedade em que quer fazer parte. E não quer viver o autor como marginalizado, como discriminado, num estado de anomia e anomalia. Ele quer simplesmente merecer o respeito de sua individualidade, de ser cidadão, um indivíduo comum. (SÃO PAULO, 2000).

Assim, dou provimento ao recurso para que, mediante averbação, seja feita a alteração pretendida, no sentido de que J.A.P, nascido como sendo do sexo feminino, passe a ser considerado do sexo masculino, devendo constar, quando do fornecimento de eventuais certidões, referência ao presente processo, atendendo-se, dessa maneira, ao princípio da publicidade dos registros públicos. Pelo exposto, dou provimento. (RIO GRANDE DO SUL, 2005).

² Entre as profissões desejadas pelas travestis encontram-se: médica, professora, administradora de empresa, enfermeira, estilista, etc; Apenas (2,13%) gostariam de ser profissional do sexo. (CARVALHO, 2006, p. 1-2).

Apesar de alguns Tribunais brasileiros já atribuírem procedência às ações de adequação do registro civil, muitos transgêneros encontram dificuldades em alterá-lo, por se tratar de um processo burocrático e moroso. Além disso, muitos magistrados deixam de efetuar a alteração do registro civil sob a justificativa de que o indivíduo ainda não se submeteu à cirurgia de redesignação sexual. Contudo, tal argumento não pode prosperar, pois a identificação de gênero independe da alteração do sexo biológico, sendo um fator meramente psicológico. Ou seja, diz respeito em como o sujeito identifica-se e apresenta-se perante si mesmo e à sociedade.

O momento do contato direto com o público é outro aspecto que dificulta tanto a contratação, quanto a manutenção do transgênero no emprego, pois tal situação coloca em choque a identidade de gênero e o padrão de normatização estabelecido na sociedade do trabalho. A imposição de uniformes e a utilização de vestiários, de acordo com o sexo biológico, bem como o nome constante no crachá de identificação, são outras questões que causam sérios transtornos (psicológicos e morais) aos trans que se encontram inseridos no ambiente laborativo formal.

Desta maneira, em decorrência da ignorância e do preconceito que advém da sociedade, o empregado transgênero é submetido a situações constrangedoras que podem colocar em risco o seu emprego e a sua dignidade.

Evidenciadas as questões que impedem a inserção e manutenção dos trans no mercado de trabalho, faz-se mister a criação de legislações, bem como de políticas públicas eficazes, que objetivem a inclusão e a garantia dos direitos do trabalhador transgênero. Outro caminho para evitar a exposição dos trans a situações constrangedoras e vexatórias no ambiente de trabalho seria por meio do esclarecimento, conscientização e cumprimento das leis de direito à privacidade:

O empregador deve limitar-se a obter dados somente no que se refere à capacidade profissional do empregado. Quando aquele que não se contenta em receber dados profissionais do candidato ao emprego e decide invadir a vida privada deste, por investigar as suas características pessoais, sem qualquer conexão com a natureza da prestação de serviços ou com a organização do trabalho, restará clara a conduta discriminatória praticada pelo empregador. (BARROS *apud* MOURA; LOPES, 2014, p. 9).

Desta forma, não se deve mais admitir nenhum tipo de discriminação direcionada aos indivíduos trans, principalmente no mercado de trabalho, posto que constitui um grave atentado à dignidade da pessoa humana.

Moura, citando Renault e Rios coaduna do mesmo entendimento:

[...] a discriminação, qualquer que seja a sua natureza, deve ser repudiada, inclusive e principalmente aquela que ocorre nas relações de trabalho, **visto que constitui uma das maiores violências contra a dignidade da pessoa humana, pois priva a vítima de direitos básicos, criando dificuldades para a melhoria de sua condição de vida, resultando em desigualdade social que se caracteriza por ameaça permanente à existência.** (RENAULT; RIOS *apud* MOURA; LOPES, 2014, p. 2, grifo nosso).

Já ocorre uma implementação efetiva de políticas públicas para combater a discriminação no emprego. No entanto, essa implementação esbarra em uma barreira sociocultural que atrasa a não aceitação do preconceito e da discriminação. Tais políticas devem acompanhar a evolução da sociedade brasileira, utilizando-se de criações, intervenções e alterações legislativas, a fim de acompanhar as mudanças da mentalidade social e garantir igualdade, dignidade e proteção dos direitos humanos das minorias.

Neste aspecto Tepedino, citado por Moura discorre:

O processo de evolução da sociedade brasileira, marcado por “sucessivas intervenções legislativas [...] que refletiam a mudança no pensamento e na identidade cultural”, aliado às inúmeras manifestações em prol dos direitos à igualdade e à dignidade, não apenas autorizam, mas impõem ao Poder Público, a promoção de medidas e políticas públicas eficazes à proteção dos direitos humanos das minorias. (TEPEDINO *apud* MOURA; LOPES, 2014, p. 8).

Salienta-se que a luta pelo reconhecimento das minorias no mercado de trabalho já possui repercussão internacional, Pillay, Alta Comissária das Nações Unidas para os direitos Humanos, relata que:

O artigo 6 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais prevê: “Os Estados membros do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho[...]” O Comitê sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais declarou que o Pacto “proíbe discriminação no acesso e manutenção do emprego baseado na (...) orientação sexual.” Este princípio de não discriminação se aplica a todos os aspectos do direito ao trabalho. **Os Estados têm, portanto, uma obrigação imediata de garantir que o direito ao trabalho seja exercido sem discriminação de qualquer tipo. Os Estados devem respeitar o direito ao trabalho por abster-se de negar ou limitar acesso ao trabalho decente para todas as pessoas e, especialmente, para “os grupos e indivíduos desamparados e marginalizados”.** (PILLAY *apud* MOURA; LOPES, 2014, p. 8, grifo nosso).

Nota-se que o Regime Internacional de Direitos Humanos propaga uma política que se propõe a extinguir os preconceitos dentro do mercado de trabalho, aludindo ainda às questões referentes a gênero, caso em que se pode incluir os transgêneros. (MOURA; LOPES, 2014, p. 8). Constata-se que a comunidade internacional discute não só as questões relativas ao gênero, mas também proíbe a discriminação e preconceito no mercado de trabalho, no que se refere à orientação sexual.

O Ministério do Trabalho e Emprego brasileiro instituiu em 1997, um projeto nos mesmos ditames internacionais, o “Programa Brasil, Gênero e Raça”, que conta com o

seguinte escopo:

[...] O Programa é um dos principais instrumentos de articulação das políticas de promoção da igualdade de oportunidades no âmbito do MTE. [...] este Programa incorpora, sem desconsiderar o combate às demais discriminações existentes no mundo do trabalho, a temática, gênero e raça, nas suas prioridades de ação. Trata-se de dar cumprimento às normas constitucionais que refletem os compromissos assumidos pelo Brasil na esfera internacional em que se destacam a Convenção nº 100, da OIT, ratificada em 1957, a Convenção nº 111 da OIT, ratificada em 1968, e a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher da ONU, ratificada em 1984. [...] (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2006, p. 7).

Depreende-se que a filosofia e os objetivos do programa brasileiro não se diferem da estipulada pelo Regime Internacional de Direitos Humanos, pois ambos comprometem-se com o combate às discriminações existentes no mundo do trabalho, com o intuito de proteger todas as pessoas, inclusive dos trans. No Brasil existe outro programa que objetiva beneficiar também o segmento LGBTTT, denominado “Brasil sem Homofobia”. No que tange ao mercado de trabalho, tal programa baliza o seguinte:

- Articular, em parceria com o Ministério Público do Trabalho, a implementação de políticas de combate à discriminação a gays, lésbicas e travestis no ambiente de trabalho;
- Apoiar e fortalecer a rede de Núcleos de Combate à Discriminação no Ambiente de Trabalho das Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho e Emprego;
- Ampliar a articulação com o Ministério do Trabalho, na implementação de políticas de combate à discriminação no ambiente de trabalho, incluindo nos programas de políticas afirmativas existentes, como GRPE (Gênero, Raça, Pobreza e Emprego) e da fiscalização do trabalho, o combate à discriminação de gays, lésbicas e travestis, bem como de políticas de acesso ao emprego, trabalho e renda;
- Desenvolver, em parceria com o Ministério do Trabalho, programa de sensibilização de gestores públicos sobre a importância da qualificação profissional de gays, lésbicas e travestis, nos diversos segmentos do mundo do trabalho, contribuindo para a erradicação da discriminação. (CONSELHO NACIONAL DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO, 2004, p. 24).

Corroborando a ideia de que o tratamento conferido ao indivíduo deve condizer com a sua orientação sexual e identidade de gênero, o Governo Federal elaborou recentemente duas Resoluções. A primeira delas, a Resolução nº 11, de 18/12/2014, “estabelece os parâmetros para a inclusão dos itens "orientação sexual", "identidade de gênero" e "nome social" nos boletins de ocorrência emitidos pelas autoridades policiais no Brasil.”³. (CONSELHO NACIONAL DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E PROMOÇÃO DOS DIREITOS DE LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRAVESTIS E TRANSEXUAIS, 2015a).

Já a segunda Resolução, de nº 12, datada de 16/01/2015 aduz que:

³ Para a referida Resolução, considera-se nome social aquele pelo qual travestis e transexuais se identificam e são identificadas pela sociedade, garantindo a estes indivíduos o direito de constá-lo, bem como informações referentes à orientação sexual e identidade de gênero, mediante autodeclaração, no momento da lavratura de boletins de ocorrência pela autoridade policial.

Art. 1º Deve ser garantido pelas instituições e redes de ensino, em todos os níveis e modalidades, o reconhecimento e adoção do nome social àqueles e àquelas cuja identificação civil não reflita adequadamente sua identidade de gênero, mediante solicitação do próprio interessado.

Art. 2º Deve ser garantido, àquelas e àqueles que o solicitarem, **o direito ao tratamento oral exclusivamente pelo nome social, em qualquer circunstância, não cabendo qualquer tipo de objeção de consciência.**

[...]

Art. 4º Deve ser garantido, em instrumentos internos de identificação, uso exclusivo do nome social, mantendo registro administrativo que faça a vinculação entre o nome social e a identificação civil.

Art. 5º **Recomenda-se a utilização do nome civil para a emissão de documentos oficiais, garantindo concomitantemente, com igual ou maior destaque, a referência ao nome social.**

Art. 6º Deve ser garantido o uso de banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero, quando houver, de acordo com a identidade de gênero de cada sujeito.

Art. 7º **Caso haja distinções quanto ao uso de uniformes e demais elementos de indumentária, deve ser facultado o uso de vestimentas conforme a identidade de gênero de cada sujeito; [...]**

(CONSELHO NACIONAL DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E PROMOÇÃO DOS DIREITOS DE LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRAVESTIS E TRANSEXUAIS, 2015b, grifo nosso).

Observa-se que o Estado vem garantindo alguns direitos básicos aos transgêneros, em especial no âmbito escolar. Do mesmo modo, os transgêneros não devem mais admitir atos discriminatórios por parte dos empregadores, exigindo o tratamento pelo nome social, a utilização de banheiros e vestiários conforme a identidade de gênero, bem como o uso de uniformes e demais elementos de indumentária.

O Estado deve resguardar, primeiramente, aqueles que são mais vulneráveis à segregação social e à discriminação, nesse caso, os trans. Infere-se, assim, que é dever do Poder Público elaborar legislações e políticas públicas com o fim de proteger, beneficiar e inserir uma minoria no mercado de trabalho. Deve-se ter em conta que não basta que o Poder Público elabore leis para garantir o reconhecimento e os direitos dos trans, uma vez que o Estado deve, também, agir de forma proativa na concretização da norma. As políticas públicas de inclusão devem assegurar a efetivação das leis, pois a exclusão não decorre somente da ausência de normas, uma vez que a inaplicabilidade delas é tão prejudicial às vítimas da exclusão social quanto às violações diretas, pois culmina na existência de um direito que não é observado, respeitado e concretizado, tornando-se um direito morto.

Destarte, as diferenças existentes na comunidade LGBTTTT, especificamente entre os transgêneros, conferem uma necessidade de proteção especial e particularizada, em face de sua própria vulnerabilidade. Tais diferenças devem ser utilizadas para a promoção e igualdade daqueles perante a sociedade e não para a discriminação.

6 O PAPEL DA CLT NA EDIFICAÇÃO PRINCIPOLÓGICO-NORMATIVA DE PROTEÇÃO AOS TRANSGÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO

Em que pese a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ser uma norma promulgada no início da década de 40, sua aplicação não se limitou ao tempo e ao espaço, sendo interpretada, também, de acordo com o contexto atual. Sopesa-se que o advento da CLT trouxe diversos benefícios aos trabalhadores, sendo indiscutível que a sua maior virtude foi ter se revelado como o principal marco legislativo trabalhista brasileiro a regular o conflito capital/trabalho, sobretudo se considerada a situação de desamparo social pré 1930. (DELGADO, 2005, p. 1-2).

A exposição de motivos da CLT em seu item nº 48 discorre o seguinte:

O que não poderia ser admitido, em uma Consolidação que se propõe a sistematizar os princípios do nosso Direito Social, era a persistência de um singular privilégio para uma categoria de trabalhadores, quando o prestígio das instituições públicas exige exatamente uma igualdade de tratamento para situações sociais idênticas. (BRASIL, 1943).

Segundo o trecho acima, o legislador, ao criar CLT, almejou o tratamento isonômico e digno a todos os pares da sociedade, o que propiciou a posterior aplicação do princípio da igualdade, previsto no texto constitucional de 1988. Quando o legislador determinou na exposição de motivos da consolidação uma igualdade de tratamento, pretendia alcançar todos os indivíduos inseridos numa relação de trabalho. Assim, quando o transgênero se encontra inserido numa relação empregatícia, cabe ao empregador estender a esse um tratamento igualitário no ambiente laborativo, de acordo com a identidade de gênero que lhe pertence. Outro item de grande valor previsto na exposição de motivos da CLT é o nº 27, o qual prevê a importância carteira profissional como elemento primacial para a manutenção, identificação e qualificação profissional do trabalhador:

Foi, aliás, considerando a importância da carteira profissional como elemento primacial para manutenção do cadastro profissional dos trabalhadores, como título de qualificação profissional, como documento indispensável à colocação e à inscrição sindical e, finalmente, por servir de instrumento prático do contrato individual do trabalho, que a Comissão encontrou razões bastantes para reputar uma instituição fundamental de proteção do trabalhador e não admitir fosse relegada à inoperância da franquia liberal, tornando-a, então, obrigatória. (MACHADO FILHO, 1948).

A assinatura da CTPS materializa os direitos conferidos aos trabalhadores. Entretanto, como deve ser o tratamento do empregado que possui a identidade de gênero diversa da que lhe foi conferida nos documentos de identificação? Fato é que, o empregador que contrata o

trans para os seus quadros compromete-se em tratá-lo de acordo com o gênero que ele se identifica e se apresenta perante a sociedade (mulher ou homem), independentemente do seu sexo biológico.

O Direito do Trabalho é também uma ciência de cunho sócio antropológico. Por isso, deve acompanhar as mudanças culturais, sociais e econômicas que ocorrem no mundo, adequando-as às relações empregatícias. Portanto, é inadmissível que a seara juslaboral aja de forma diversa da instituída pelas garantias constitucionais fundamentais, uma vez que deve andar lado a lado com o cidadão e minimizar as adversidades por ele encontradas e não na direção oposta. A função primordial da ciência juslaboral é inserir e proteger o trabalhador, e qualquer tratamento que discrepe desses aspectos prejudicará qualquer aproximação do conceito de justiça social. O Direito do Trabalho edifica-se a partir das interações sociais, e não as admitir causa a desconstrução dos princípios basilares que o regem.

Vale salientar ainda que na ocorrência de desrespeito à identidade de gênero do empregado, o empregador poderá incorrer no art. 483, alínea e da CLT: “e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;” (BRASIL, 1943). Certificado que a categoria social dos trabalhadores transgêneros convive diariamente com o preconceito e a discriminação, evidencia-se a importância da intervenção estatal no que tange a inserção dos trans no mercado de trabalho. Essa categoria social é composta em sua grande maioria por indivíduos rejeitados e desprezados quando em busca de emprego, ao encontrarem, em diversas situações, as portas do mercado de trabalho formal fechadas, seja pela ignorância ou pela rejeição dos empregadores. Cabe então ao Poder Público garantir o bem-estar de todos, utilizando-se de todas as ferramentas legais, políticas, sociais e econômicas possíveis, a fim de avaliar a inclusão dos transgêneros no mercado formal.

Deste modo, o Direito do Trabalho deve ser utilizado não só como uma ciência jurídica, mas também como um projeto social de inclusão que regule e proteja o trabalhador no mercado.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerou-se, por meio do presente estudo, que a construção principiológico-normativa de proteção aos trans no mercado de trabalho sobrevém de diversos aspectos, sejam eles antropológicos, psicológicos, biológicos, sociais e morais, econômicos, políticos e jurídicos. As adversidades enfrentadas pelos trans iniciam-se numa vivência ainda muito

prematura, tão logo percebem que não se identificam com o gênero que lhes foi imposto, por meio do padrão binário. Quando os indivíduos trans assumem uma identidade de gênero diversa daquela conferida a eles no nascimento, incorporam estigmas que os acompanhará pelo resto da vida, tais como: a ambiguidade em relação ao seu gênero, sexo e orientação sexual, discriminação e a exclusão por parte da sociedade. As dificuldades e os preconceitos que rondam a classe social dos trans os depreciam em diversos setores da vida, em especial quando em busca por uma colocação no mercado de trabalho, assim, acabam por recorrer à prostituição ou aos subempregos para garantir a sua subsistência, situações essas que os colocam mais uma vez à margem da sociedade.

Para se inserirem plenamente no Estado Democrático de Direito e abandonarem a margem social, os trans buscam ser tratados como todo ou qualquer cidadão, procurando a plena efetivação do direito fundamental da igualdade. Contudo, não se pode aplicar às injustiças vivenciadas pelos trans a igualdade no sentido formal, pois o sistema jurídico atual considera todos os sujeitos iguais, afirmação que não deve, em hipótese alguma, prosperar.

Cada um, em sua individualidade e em sua percepção íntima, tem necessidades distintas, o que obriga que as normas sejam aplicadas de forma pluricultural, abarcando as diversas nuances de uma sociedade composta por indivíduos essencialmente heterogêneos.

O próprio Estado brasileiro já vem se comprometendo, mesmo que a passos lentos, a instituir garantias e direitos à comunidade LGBTTTT em geral, e não há dúvidas que cabe também ao legislador e aos juristas, como protagonistas da lei, representarem e defenderem os anseios dos trans.

Todavia, não se pode olvidar que a manifestação mais forte e legítima pela efetivação dos direitos e garantias cabe aos próprios trans. Para tanto, a classe dos trans e a comunidade LGBTTTT deve fortalecer a sua representação coletiva, a fim de lutar por aspirações diversas, mas que culminam no mesmo objetivo: o reconhecimento social.

REFERÊNCIAS

ADAMS; Ademar. **Trabalhador transgênero tem direito de usar vestíário feminino**. Cuiabá: Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, 24 jun. 2014. Disponível em: <<http://portal.trt23.jus.br/ecmdemo/public/trt23/detail?content-id=/repository/collaboration/sites%20content/live/trt23/web%20contents/Noticias/trabalhador-transgenero-tem-direito-de-usar-vestiario-feminino>>. Acesso em: 27 jul. 2015.

ADELMAN, Miriam *et al.* Travestis e Transexuais e os Outros: Identidade e Experiências de Vida. **Revista Gênero**, Niterói, v. 4, n. 1, p. 65-100, 2ª sem. 2003. Disponível em:

<<http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/view/238/158>>. Acesso em: 13 jul. 2015.

BARBOSA, Rui. **Oração aos moços**. 5. ed. Rio de Janeiro: Fundação Casa de Rui Barbosa, 1997. Disponível em:

<http://www.casaruibarbosa.gov.br/dados/DOC/artigos/rui_barbosa/FCRB_RuiBarbosa_Oracao_aos_mocos.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2015.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Comentários à Constituição do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 18 jun. 2015.

BRASIL. Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. **Diário Oficial da União**, Brasília, 20 jan. 1968. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em: 08 jul. 2015.

BRASIL. Decreto n. 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. **Diário Oficial da União**, Brasília, 9 nov. 1992. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm>. Acesso em: 08 jul. 2015.

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 09 ago. 1943. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm>. Acesso em: 18 abr. 2015.

CARVALHO, Evelyn Raquel. “Eu quero viver de dia”: uma análise da inserção das transgêneros no mercado de Trabalho. In: SEMINÁRIO FAZENDO GÊNERO, 7, 2006, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina; Universidade do Estado de Santa Catarina, 2006. Disponível em:

<http://www.fazendogenero.ufsc.br/7/artigos/E/Evelyn_Carvalho_16.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2015.

CONSELHO NACIONAL DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E PROMOÇÃO DOS DIREITOS DE LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRAVESTIS E TRANSEXUAIS.

Resolução n. 11, de 18 de dezembro de 2014. Estabelece os parâmetros para a inclusão dos itens “orientação sexual”, “identidade de gênero” e “nome social” nos boletins de ocorrência emitidos pelas autoridades policiais no Brasil. **Diário Oficial da União**, 12 mar. 2015a.

Disponível em: <<http://www.sdh.gov.br/sobre/participacao-social/cncd-lgbt/resolucoes/resolucao-011>>. Acesso em: 18 mar. 2015.

CONSELHO NACIONAL DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E PROMOÇÃO DOS DIREITOS DE LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRAVESTIS E TRANSEXUAIS.

Resolução n. 12, de 16 de janeiro de 2015. Estabelece parâmetros para a garantia das condições de acesso e permanência de pessoas travestis e transexuais - e todas aquelas que

tenham sua identidade de gênero não reconhecida em diferentes espaços sociais – nos sistemas e instituições de ensino, formulando orientações quanto ao reconhecimento institucional da identidade de gênero e sua operacionalização. **Diário Oficial da União**, 12 mar. 2015b. Disponível em: <<http://www.sdh.gov.br/sobre/participacao-social/cncd-lgbt/resolucoes/resolucao-012>>. Acesso em: 18 mar. 2015.

CONSELHO NACIONAL DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO. **Brasil sem homofobia:** Programa de combate à violência e à discriminação contra GLTB e promoção da cidadania homossexual. Brasília: Ministério da Saúde, Conselho Nacional de Combate à Discriminação Secretaria Especial dos Direitos Humanos – SEDH, 2004. Disponível em: <<http://www.biblioteca.presidencia.gov.br/publicacoes-oficiais-1/catalogo/orgao-essenciais/secretaria-de-direitos-humanos/brasil-sem-homofobia-programa-de-combate-a-violencia-e-a-discriminacao-contralgbt-e-de-promocao-da-cidadania-homossexual/view>>. Acesso em: 27 jul. 2015.

DELGADO, Gabriela Neves. **CLT aos 70 anos:** rumo a um direito do trabalho constitucionalizado. Palestra proferida na Solenidade Comemorativa dos 70 Anos da CLT, realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho e Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Brasília, 2 maio 2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/4263354/ac6d6f4f-1438-452a-bc26-d7dc6d7d2a00>>. Acesso em: 27 jul. 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 13. ed. São Paulo: LTR, 2014.

DUNSON III, Marvin. Sex, Gender, and Transgender: The Present and Future of Employment Discrimination Law. **Berkeley Journal of Employment & Labor Law**, Berkeley, v. 22, n. 2, p. 464-506, abr. 2014. Disponível em: <<http://scholarship.law.berkeley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1304&context=bjell>>. Acesso em: 18 de mar. 2015.

FRASER, Nancy. Reconhecimento sem ética?. *Lua Nova*, São Paulo, v. 70, p. 101-138, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ln/n70/a06n70.pdf>>. Acesso em: 13 jul. 2015.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero:** conceitos e termos: guia técnico sobre pessoas transexuais, travestis e demais transgêneros, para formadores de opinião. 2. ed. Brasília, 2012. Disponível em: <https://www.sertao.ufg.br/up/16/o/ORIENTA%20C3%87%20C3%95ES_SOBRE_IDENTIDAD_E_DE_G%20C3%8ANERO__CONCEITOS_E_TERMOS_-_2%20C2%AA_Edi%20C3%A7%20C3%A3o.pdf?1355331649>. Acesso em: 14 jun. 2015.

JUNKES, Sérgio Luiz. A justiça social como norma constitucional. **Resenha eleitoral:** nova série, v. 12, n. 1, jan./jun. 2005. Disponível em: <http://www.tre-sc.jus.br/site/resenha-eleitoral/edicoes-impressas/integra/2012/06/a-justica-social-como-norma-constitucional/indexe466.html?no_cache=1&cHash=aa3c3d7c9a3d443f55cddb5295ac227b>. Acesso em: 13 jul. 2015.

MACHADO FILHO, Alexandre Marcondes. Exposição de motivos [da Consolidação das Leis de Proteção ao Trabalho]. In: CONSOLIDAÇÃO das Leis do Trabalho e leis complementares. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1948. p. 3-10. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/29280>>. Acesso em: 13 jul. 2015.

MATOS, Anditas Soares de Moura Costa. **Filosofia do direito e justiça na obra de Hans Kelsen**. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2006

MENDONÇA, Ricardo Fabrino. Reconhecimento em Debate: os modelos de Honneth e Fraser em sua relação com o legado habermasiano. **Revista de sociologia e política**, Curitiba, n. 29, p. 169-185, nov. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsocp/n29/a12n29.pdf>>. Acesso em: 13 jul. 2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Programa Brasil, gênero e raça**: orientações gerais. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, Assessoria Especial de Combate à Discriminação, 2006. Disponível em: <<http://www2.mte.gov.br/discriminacao/default.asp>>. Acesso em: 27 jul. 2015.

MOURA, Renan Gomes; LOPES, Paloma de Lavor. O preconceito e a discriminação de transgêneros no processo de recrutamento e seleção de pessoal: uma revisão bibliográfica. In: Simpósio de Excelência em gestão e tecnologia, 11, 2014, Resende. **Anais...** Resende: Associação Educacional Dom Bosco, 2014. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/36520376.pdf>>. Acesso em: 13 jul. 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos do Homem**. Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Paris, 10 dez. 1948. Disponível em: <<http://www.humanrights.com/pt/what-are-human-rights/universal-declaration-of-human-rights/preamble.html>>. Acesso em: 08 jul. 2015.

ORIGEM DE GÊNERO. Origem da palavra: site de etimologia. Consultório Etimológico. 16 out. 2010. Disponível em: <<http://origemdapalavra.com.br/site/pergunta/origem-de-genero/>>. Acesso em: 14 jun. 2015.

PIOVESAN, Flávia. Ações Afirmativas da Perspectiva dos Direitos Humanos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 35, n. 124, p. 43-55, jan./abr. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v35n124/a0435124.pdf>>. Acesso em: 13 jul. 2015.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. São Paulo: Saraiva, 2013.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal de Justiça. Oitava Câmara Cível. **Apelação Cível n. 70011691185**. Rel. Des. Alfredo Guilherme Englert. Porto Alegre, 15 set. 2005.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça. Quinta Câmara. **Apelação Cível n. 86.851.4/7**. Rel. Des. Rodrigues de Carvalho. São Paulo, 10 fev. 2000.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 24. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2005.

TRANS. Dicionário Etimológico: origem das palavras. Disponível em: <<http://www.dicionarioetimologico.com.br/busca/?q=trans>>. Acesso em: 14 jun. 2015.

TRANSEXUALIDADE. Origem da palavra: site de etimologia. Lista de Palavras. 28 maio 2012. Disponível em: <<http://origemdapalavra.com.br/site/palavras/transsexualidade/>>. Acesso em: 14 jun. 2015.

TRANSGÊNERO: definição. Sensagent: enciclopédia em linha, dicionário de definições e mais. 2013. Disponível em: <<http://dicionario.sensagent.com/Transg%C3%A9nero/pt-pt/>>. Acesso em: 14 jun. 2015.

VENCATO, Anna Paula. Confusões e estereótipos: o ocultamento de diferenças na ênfase de semelhanças entre transgêneros. **Cadernos AEL**, v. 10, n. 18/19, 2003. Disponível em: <http://segall.ifch.unicamp.br/publicacoes_ael/index.php/cadernos_ael/article/viewFile/76/78>. Acesso em: 18 mar. 2015.

VILLELA, Wilza Vieira; SANTOS, Claudete Gomes dos; VELOSO, José Carlos. Sobre transgêneros: produzindo corpos e subjetividades. **Saúde Coletiva**, v. 3, n. 11, p. 73-78, 2006. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84212137003>>. Acesso em: 18 mar. 2015.