

**V CONGRESSO NACIONAL DA  
FEPODI**

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 – FEPODI**

**Presidente** - Yuri Nathan da Costa Lannes (UNINOVE)

**1º vice-presidente:** Eudes Vitor Bezerra (PUC-SP)

**2º vice-presidente:** Marcelo de Mello Vieira (PUC-MG)

**Secretário Executivo:** Leonardo Raphael de Matos (UNINOVE)

**Tesoureiro:** Sérgio Braga (PUCSP)

**Diretora de Comunicação:** Vivian Gregori (USP)

**1º Diretora de Políticas Institucionais:** Cyntia Farias (PUC-SP)

**Diretor de Relações Internacionais:** Valter Moura do Carmo (UFSC)

**Diretor de Instituições Particulares:** Pedro Gomes Andrade (Dom Helder Câmara)

**Diretor de Instituições Públicas:** Nevitton Souza (UFES)

**Diretor de Eventos Acadêmicos:** Abimael Ortiz Barros (UNICURITIBA)

**Diretora de Pós-Graduação Lato Sensu:** Thais Estevão Saconato (UNIVEM)

**Vice-Presidente Regional Sul:** Glauce Cazassa de Arruda (UNICURITIBA)

**Vice-Presidente Regional Sudeste:** Jackson Passos (PUCSP)

**Vice-Presidente Regional Norte:** Almério Augusto Cabral dos Anjos de Castro e Costa (UEA)

**Vice-Presidente Regional Nordeste:** Osvaldo Resende Neto (UFS)

#### **COLABORADORES:**

Ana Claudia Rui Cardia

Ana Cristina Lemos Roque

Daniele de Andrade Rodrigues

Stephanie Detmer di Martin Vienna

Tiago Antunes Rezende

---

A532

Anais do V Congresso Nacional da FEPODI [Recurso eletrônico on-line] organização FEPODI/ CONPEDI/ UFMS

Coordenadores: Livia Gaigher Bosio Campello; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: FEPODI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-396-2

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Ética, Ciência e Cultura Jurídica.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Ética. 3. Ciência. V Congresso Nacional da FEPODI (5. : 2017 : Campo Grande - MS).

CDU: 34



## V CONGRESSO NACIONAL DA FEPODI

---

### **Apresentação**

Apresentamos os Anais do V Congresso Nacional da Federação Nacional dos Pós-Graduandos em Direito, uma publicação que reúne artigos criteriosamente selecionados por avaliadores e apresentados no evento que aconteceu em Campo Grande (MS) nos dias 19 e 20 de abril de 2017, com apoio fundamental do Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).

Variadas problemáticas jurídicas foram discutidas durante o evento, com a participação de docentes e discentes de Programas de Pós-Graduação em Direito e áreas afins, representando diversos estados brasileiros. Em seu formato, com espaço para debates no âmbito dos 17 grupos temáticos coordenados por docentes de diversos programas de pós-graduação, o evento buscou estimular a reflexão crítica acerca dos trabalhos apresentados oralmente pelos pesquisadores.

Os Anais que ora apresentamos já podem ser considerados essenciais no rol de publicações dos eventos da FEPODI, pois além de registrar conhecimentos que passarão a nortear novos estudos em âmbito nacional e internacional, revelam avanços significativos em muitos dos temas centrais que são objeto de estudos na área jurídica e afins.

Estamos orgulhosos com a realização do V Congresso da FEPODI e com a possibilidade de oferecer aos pesquisadores de todo o país mais uma publicação científica, que representa o compromisso da FEPODI com o desenvolvimento e a visibilidade da pesquisa e com busca pela qualidade da produção na área do direito.

Campo Grande, outono de 2017.

Profa. Dra. Lívia Gaigher Bósio Campello

Coordenadora do V Congresso da FEPODI

Coordenadora do Programa de Mestrado em Direito da UFMS

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Presidente da FEPODI



## **A INSERÇÃO DOS TRANSGÊNEROS NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: UM DESAFIO AO PRECONCEITO**

### **LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS TRANS EN EL AMBIENTE DE TRABAJO: UN RETO EN PERJUICIO**

**Valmir César Pozzetti <sup>1</sup>**  
**Nicolle Patrice Pereira Rocha <sup>2</sup>**

#### **Resumo**

O objetivo desta pesquisa é o de analisar a legislação brasileira e verificar se há mecanismos que protegem os Transgêneros em relação ao preconceito e discriminação, no mercado de trabalho. Conclui-se que a legislação é eficaz mas que, o maior óbice que os transgêneros encontram para ter o livre acesso ao mercado de trabalho, é a falta de informação e o preconceito que cega o empregador que entre a capacidade laborativas e o preconceito, opta pelo preconceito. A metodologia utilizada na presente pesquisa foi o método dedutivo e, quantos aos meios é bibliográfica e quanto aos fins é qualitativa.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho, Transgêneros, Discriminação

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

El objetivo de esta investigación es analizar la legislación brasileña y comprobar que no existen mecanismos que protegen a las personas trans en relación con los prejuicios y la discriminación en el mercado laboral. Concluye que la legislación sea eficaz, pero que el mayor obstáculo que las personas trans tienen acceso libre al mercado de trabajo, es la falta de información y los prejuicios que cegaron el empleador que entre la capacidad de laborativas y perjuicio, opta por perjuicio. La metodología utilizada fue el método deductivo y los medios de comunicación se trata de la bibliográfica propósitos e cualitativo.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Mercado trabajo, Personas transgénero, Discriminación

---

<sup>1</sup> Doutor em Biodireito/Biossegurança, Prof. Adjunto da UEA Univ. do Estado do Amazonas e da UFAM - Univ. Federal do Amazonas

<sup>2</sup> Graduanda em direito pela UEA – Universidade do Estado do Amazonas – bolsista PIBIC, e-mail: nicppr@gmail.com

## **Introdução**

A sociedade brasileira é uma sociedade preconceituosa. O diferente ou o que não adota a conduta considerada “normal” paga um preço muito alto, dentre eles o da exclusão. E quando se fala em exclusão, esta significa não só a exclusão social, mas também a de chances de trabalho e de gozar de postos de trabalho relevantes.

Dessa forma, a problemática que se levanta nessa pesquisa é : de que forma a legislação brasileira assegura vida digna e oportunidades de trabalho ao transgênero ?

A pesquisa se justifica tendo em vista que os transgêneros encontram inúmeros obstáculos quando estão concorrendo a uma vaga de emprego e, se conseguem, sofrem discriminação após a contratação, sendo tratados de forma diferenciada, e com exclusão de chances de crescimento dentro do local de trabalho, além do assédio moral a que ficam sujeitos, em virtude de sua orientação sexual.

Nesse sentido, o individuo que possui uma orientação diversa da “maioria”, ou daquela que a sociedade contemporânea entende como “normal”, vem sofrendo inúmeros entraves e discriminação para ter direito ou se manter num ambiente de trabalho que lhe permita ter vida digna.

Assim, o objetivo desta pesquisa é de verificar se a legislação brasileira possui mecanismos que possam frear essa discriminação aos transgêneros, assegurando-lhes, qualidade de vida e dignidade no ambiente de trabalho e nos processos seletivos, vez que para o empregador o que deve ser o “mote” é a capacidade laborativa do empregado e não sua orientação sexual.

A metodologia utilizada na presente pesquisa é a do método dedutivo onde se busca analisar as fontes consultadas e deduzir-se um resultado metodológico. Quanto aos meios a pesquisa será bibliográfica, com consulta à legislação, doutrina e jurisprudência e, quanto aos fins, a pesquisa será qualitativa.

### **1. Definição de Transgênero**

A construção das diferenças entre mulheres e homens começa no âmbito social, quando meninas e meninos são ensinados a agir de acordo como são identificados e instruídos a terem um papel de gênero adequado ao seu tipo. Logo, essas diferenças são fortemente influenciadas pelo convívio social.

Para a biologia, o que determina o sexo de um ser humano são seus órgãos reprodutores. Entretanto, isso não define o comportamento masculino ou feminino de alguém.

O sexo é um critério biológico, enquanto o gênero é um critério social. O primeiro refere-se às células reprodutivas de alguém, enquanto que o segundo refere-se à forma de expressão social da pessoa.

Há muita divergência ao se conceituar as diferenças entre os tipos de transgêneros. Há correntes que diferenciam como sendo “transexuais” os que realizam a cirurgia de transgenitalização, e as “travestis”, as que continuam com seus caracteres sexuais primários.

Há outras correntes afirmam que não há diferença substancial, devendo-se perguntar ao indivíduo como ele se identifica e quer ser reconhecido.

Isso não se confunde com a orientação sexual. Jaqueline Gomes de Jesus (2012, p. 12) afirma que “uma mulher transexual, por exemplo, nasce homem, mas reivindica o reconhecimento como mulher. Se ela atrai-se por homens, é heterossexual. Se ela atrai-se por mulheres, é homossexual, e vice versa”.

E continua (2012, p. 13) informando que “nem todo transgênero é homossexual, pois estes são atraídos por pessoas do mesmo sexo, que é diferente do conceito de identidade de gênero” (2012, p. 13).

O que a autora quis mostrar é que orientação sexual e identidade de gênero são coisas distintas. A primeira refere-se à sexualidade da pessoa e por quem ela sente atração afetivo-sexual, e a segunda, refere-se a como a pessoa se reconhece: homem ou mulher.

Para a maioria das pessoas, essa identidade corresponde ao sexo biológico, são os cisgêneros. E, para outros não: são as pessoas trans.

Segundo dados da Transgender Europe, o Brasil é o líder no ranking dos assassinatos de transgêneros, com o triplo do número de assassinatos do segundo colocado, o México.

Os jornais e televisão, cotidianamente noticiam que travestis e transexuais foram espancadas e mortas nas ruas, e até mesmo quem tenta ajudar, acaba sendo reprimido.

Vê-se, portanto, que o contexto se mostra mais complexo do que parece ser.

## **2. A posição do Conselho Federal de Medicina sobre os Transgêneros**

O Conselho Federal de Medicina – CFM - é uma Autarquia Federal, com personalidade jurídica de Direito Privado, que exerce o *mínus* público de fiscalizar as atividades relacionadas á prática da medicina, no Brasil.

Para isso, possui um código de ética e disciplina, que norteia as atividades do profissional de medicina. Sendo assim, além das normas já postas, ainda possui a competência para disciplinar novos procedimentos diante da evolução dos seres e da própria ciência em si.

Neste sentido, a primeira Resolução que o Conselho Federal de Medicina estabeleceu sobre os transgêneros foi a de nº 1.482/97, que dispunha sobre a cirurgia de transgenitalização.

Esta resolução considerava que, para a realização do procedimento cirúrgico, deveria ser provada a viabilidade técnica da cirurgia e que o paciente transexual deveria ser portador de desvio psicológico permanente de identidade sexual, rejeitando seu fenótipo; sendo assim, a cirurgia não poderia ser considerada crime previsto no artigo 129 no Código Penal (lesão corporal), pois objetiva adequar a genitália do indivíduo ao seu sexo psíquico.

Neste sentido, a Resolução nº 1.995/10 – CFM considera o procedimento cirúrgico só será realizado pelo profissional da medicina, se atendidos alguns critérios :

Art. 4º. Que a seleção dos pacientes para a cirurgia de transgenitalismo obedecerá a avaliação de equipe multidisciplinar constituída por médico psiquiatra, cirurgião, endocrinologista, psicólogo e assistente social, obedecendo os critérios a seguir definidos, após, no mínimo, dois anos de acompanhamento em conjunto:

- 1) Diagnóstico médico de transgenitalismo;
- 2) Maior de 21 (vinte e um) anos;
- 3) Ausência de características físicas inapropriadas para a cirurgia.

Importante destacar que, no caso de cirurgia, a vontade do paciente deve ser livre e esclarecida, e a definição de transexualismo deverá obedecer os seguintes critérios: desconforto com o sexo anatômico natural; desejo de eliminar os genitais, desejo de perder as características primárias e secundárias do seu sexo e ganhar as do sexo oposto; permanência de distúrbios de forma contínua por, no mínimo, dois anos; e, ausência de transtornos mentais.

Dessa forma, vê-se que o CFM tem envidado esforços para viabilizar a dignidade aos cidadãos que estão nessa condição.

Importante destacar que a realização do procedimento cirúrgico, apenas, não é suficiente para trazer-lhes dignidade; um dos grandes desafios a ser enfrentado por eles será o retorno à vida social, dentre eles o meio ambiente de trabalho. Por esse motivo, faz-se necessário que o legislador garanta-lhes oportunidade de trabalho ou mesmo, oportunidade de permanecer no trabalho, em face de sua escolha em realizar a transgenitalização.

### **3. Posição do Ministério da Saúde sobre os Transgêneros**

O Ministério da Saúde é um órgão do Poder Executivo Federal encarregado de organizar planos e políticas públicas voltados para área da saúde, no âmbito da federação brasileira.



No tocante ao tratamento dado aos indivíduos transgêneros, foi expedida a Portaria de nº 1.707/2008, que foi revogada pela Portaria nº 2.803/, que expandiu e deu novas definições ao Processo Transexualizador no Sistema Único de Saúde – SUS :

Art. 2º. São diretrizes de assistência ao usuário(a) com demanda para realização do Processo Transexualizador no SUS:

I - integralidade da atenção a transexuais e travestis, não restringindo ou centralizando a meta terapêutica às cirurgias de transgenitalização e demais intervenções somáticas;

II - trabalho em equipe interdisciplinar e multiprofissional;

III - integração com as ações e serviços em atendimento ao Processo Transexualizador, tendo como porta de entrada a Atenção Básica em saúde, incluindo-se acolhimento e humanização do atendimento livre de discriminação, por meio da sensibilização dos trabalhadores e demais usuários e usuárias da unidade de saúde para o respeito às diferenças e à dignidade humana, em todos os níveis de atenção.

Parágrafo único. Compreende-se como usuário(a) com demanda para o Processo Transexualizador os transexuais e travestis.

Essa Portaria estabelece os pré-requisitos a serem cumpridos pelos indivíduos que querem se submeter à cirurgia de transgenitalização; dentre eles está a necessidade de um acompanhamento durante, pelo menos, dois anos no pré-operatório, e até um ano no pós-operatório; ainda é necessário o acompanhamento por diversos especialistas : uma equipe multiprofissional formada por psiquiatra, endocrinologista, clínico, enfermeiro, psicólogo, assistente social, dentre outros; tratamento hormonal; e, procedimento cirúrgico.

A integralidade do cuidado aos usuários é garantida com humanização e respeito ao uso no nome social (art. 4º). Já a Portaria nº 457/2008, também do Ministério da Saúde, assim estabelece :

Art. 3º - Definir como atribuições da Unidade de Atenção Especializada:

I- Apoiar a implantação das Diretrizes do Processo Transexualizador no SUS, que deve se pautar:

a) Na integralidade da atenção, não restringindo ou centralizando a meta terapêutica às cirurgias de transgenitalização e demais intervenções somáticas;

b) Na humanização da atenção, promovendo um atendimento livre de discriminação, inclusive através da sensibilização dos trabalhadores e demais usuários da unidade de saúde para o respeito às diferenças e à dignidade humana; e

c) Na constituição de equipe interdisciplinar e multiprofissional.

Todo esses procedimentos devem ser operacionalizado com recursos do Ministério da Saúde, para satisfazer e dar fim ao sofrimento das pessoas envolvidas no processo transexualizador. O objetivo de responsabilizar o SUS – Sistema Único de Saúde, por esse processo é o de viabilizar que cidadãos pobres, sem poder aquisitivo, também tenham acesso à cirurgia; uma vez que, se não fosse assim, estaríamos dando tratamento desigual e somente o cidadão com posses é que poderia obter o direito ao procedimento. Vê-se, portanto, que o

Ministério da Saúde trata o assunto como “Política Pública” objetivando atender programas de governo relacionado à saúde.

Entretanto, após a cirurgia, a pessoa que se submeteu ao processo de transgenitalização, tem novos desafios a enfrentar no meio social, dentre eles, o meio ambiente do trabalho.

#### **4. O Transgênero e o Meio ambiente do trabalho : discriminação**

A Organização Internacional do Trabalho –OIT - é uma agência que pertence à ONU - Organização das Nações Unidas - focada em assuntos relativos às normas internacionais de trabalho, como recomendações e convenções aos países que fazem parte da ONU, no sentido de uniformizar as condições de vida e de qualidade de vida de todos os povos do planeta; dentre elas as condições dignas e benéficas ao cidadão, em busca do trabalho decente.

O Brasil, que está entre os membros fundadores da OIT e participa das Conferências Internacionais desde sua primeira reunião, incorporou diversas convenções dentro de seu ordenamento jurídico.

A Conferência Internacional do Trabalho, em 1998, aprovou a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, que estabelece quatro princípios fundamentais aos quais todos os países membros da OIT estão subordinados: 1) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; 2) abolição efetiva do trabalho infantil; 3) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; e, 4) eliminação de todas as formas de discriminação no emprego.

Nesse sentido a OIT realizou uma Convenção, a de nº 111 da OIT que tratou da temática referente à discriminação em matéria de emprego e profissão :

1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:

- a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Entretanto, as distinções em função de qualificações exigidas para determinado emprego não se configura como discriminação (art. 1º, par. 2º). Embora a presente convenção também imponha a todos os Estados Partes que se comprometam a criar políticas nacionais

que promovam a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão (art. 2º), o Brasil ainda não o fez de forma eficaz, com relação aos transgêneros.

O Brasil regulamentou essa convenção em seu ordenamento jurídico interno, através do DECRETO Nº 62.150, DE 19 DE JANEIRO DE 1968, que promulgou a Convenção nº 111 da OIT sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão.

Na realidade, apesar do Brasil ter incorporado a Convenção em seu ordenamento jurídico, não há uma fiscalização a respeito, visto que as empresas ainda se negam a contratar trabalhadores transgêneros, ou até mesmo homossexuais; o que vem encorajando-os a ingressar com ações judiciais para requerer indenizações por preconceito e impedimento do livre acesso ao emprego.

Assim, Coutinho (2001, p. 7) esclarece que :

Nesse sentido, cabe ao poder estatal - comprometido com uma ordem jurídica que incorporou valores e princípios universais – criar mecanismos, não apenas para garantir os direitos humanos da pessoa do trabalhador, mas para torná-los efetivos, de modo que esses possam constituir-se instrumentos de combate à discriminação e de promoção da igualdade de oportunidades no emprego.

Dessa forma, é importante falarmos um pouco sobre Meio Ambiente do trabalho, para compreendermos o contexto em que Coutinho se refere.

O meio ambiente pode ser definido, de acordo com a Política Nacional do Meio Ambiente, como o “conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (art. 3º, I, Lei nº 6.938/91).

O meio ambiente do trabalho, classificado como meio ambiente artificial, tem por finalidade o desenvolvimento de atividades econômicas que visam a obtenção de lucro ao empregador, em troca de mão de obra do empregado. Este ambiente é onde os trabalhadores passam grande parte do seu tempo, em média 08 horas diárias, e por isso, devem ser implementadas condições necessárias que promovam o bem-estar do trabalhador.

O direito do trabalho surge então, para assegurar uma superioridade jurídica ao empregado, para compensar sua inferioridade econômica.

Segundo Nascimento (1998, p. 04):

Na antiguidade, o escravo era considerado como coisa, um objeto. Não se imaginava qualquer assunto sobre direitos trabalhistas. Com a lenta pessoalização do trabalhador, chega-se a servidão, na época do feudalismo. O servo trabalhava em troca de proteção militar e política. Ele assume o status de pessoa, todavia ainda não era totalmente livre. Por conseguinte, ainda na idade média, surgem as corporações

de ofício, onde grupos de trabalhadores eram especializados em determinadas atividades, com o objetivo de controlar o mercado, impedir a concorrência e certificar os privilégios dos mestres. Nesta fase é possível falar em relativa liberdade do trabalhador, porém, ainda sem direitos trabalhistas.

Essas corporações de ofício chegaram ao fim com a Revolução Francesa, devido aos ideais de igualdade e liberdade individual do homem, decorrente do Liberalismo do século XVIII. O trabalho tornou-se livre e com vinculação contratual. Apesar da importância dessa revolução, a Revolução Industrial é tida como a causa econômica direta do surgimento do direito do trabalho, quando surgiu finalmente a relação de emprego e o salário.

Com tais acontecimentos, é possível perceber a importância de medidas que visem à proteção do trabalhador, tanto físicas como psíquicas. Neste sentido o artigo 200, VIII, da CF/88, estabelece que “compete ao SUS, dentre outros encargos, colaborar com a proteção do meio ambiente, incluso o meio ambiente do trabalho”.

Nesse mesmo sentido a Convenção nº 155, da OIT estabelece :

Art. 3º — Para os fins da presente Convenção:

- a) a expressão ‘áreas de atividade econômica’ abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública;
- b) o termo ‘trabalhadores’ abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos;
- c) a expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador;
- d) o termo ‘regulamentos’ abrange todas as disposições às quais a autoridade ou as autoridades competentes tiverem dado força de lei;
- e) o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Verifica-se, portanto, que as legislações que o Brasil se obriga estabelecem que o meio ambiente do trabalho deve ser propício e salubre, pautado na humanização do trabalho, com a respectiva aplicação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, ao trabalhador, promovendo assim, a justiça social.

## **5. Assédio moral no trabalho e consequências jurídicas**

Assédio moral pode ser definido como práticas de situações constrangedoras, humilhantes ou vexatórias contra alguém; *in casu*, no meio ambiente do trabalho.

Geralmente o assédio é feito por alguém hierarquicamente superior contra seu subordinado, mas pode ocorrer o contrário também. Isso ocorre por meio de ações indiretas (invenção de boatos, isolamento, exclusão social), ou ações diretas (acusações, gritos,

humilhações públicas). São atos frequentes e prolongados, e as vítimas não necessariamente são indefesas, mas podem também possuir alguma característica que faça a assediador se sentir ameaçado.

A prática desses atos de violência psicológica fortalece a discriminação. A vítima é prejudicada nesse ambiente, seja por exclusão, ou com problemas como depressão. É por isso que a CF/88 traz ferramentas de proteção a essas pessoas.

A Constituição Federal/88 estabelece em seu artigo 5º que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, enquanto que no artigo 3º estabelece que “são objetivos fundamentais da República : promover o bem de todos, sem preconceitos de raça, cor, sexo, origem, idade ou quaisquer outras formas de discriminação”. Dessa forma, verifica-se que no âmbito de “todos” pode-se e deve-se incluir os transgêneros, que a partir desse artigo passam a ter proteção legal.

Acrescenta ainda, o texto constitucional em seu artigo 7º, XXX, quando estabelece os direitos dos trabalhadores, “a proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”, onde podemos verificar que está vedada, pela Carta mais importante do país, a discriminação no ambiente de trabalho, que pode e deve ser estendida aos Transgêneros, por analogia.

De acordo com a cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2014, p. 17), as vítimas principais do assédio moral, e até mesmo do assédio sexual, são as mulheres, a comunidade LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros) - as pessoas com deficiência e as minorias étnicas :

No que se refere à orientação sexual, não há instrumentos oficiais para esse tipo de verificação. E, aqui, o entrave é também cultural e está ligado ao que significa ser homem na sociedade brasileira. Em uma sociedade machista, os preconceitos com relação à orientação sexual são ainda mais graves.

Assim, verifica-se que o ministério do Trabalho e Emprego evidencia a situação das minorias hoje, no mercado de trabalho brasileiro. Essa discriminação, com relação à orientação sexual, pode ser estendida para a “discriminação com relação à identidade de gênero”, também. Muitas travestis, por exemplo, por não conseguirem inserção no mercado de trabalho, recorrem à prostituição para sobreviver. E nesse meio, a violência dos assédios moral e sexual é ainda maior.

## **6. Direitos Humanos e garantias no meio ambiente do trabalho**

O preconceito enfrentado pela população LGBT resulta em graves violações de direitos humanos, dificultando a eliminação de violências. No mundo do trabalho, essa

discriminação influencia os baixos níveis de eficiência e produção, bem-estar laboral e o próprio acesso ou permanência em um trabalho decente.

A ONU e suas agências promoveram um projeto denominado “Construindo Igualdade de Oportunidades no Mundo do Trabalho – Combatendo a Homo-lesbo-transfobia”, onde realizaram consultas com organizações de trabalhadores, empresas e representantes do governo brasileiro. O objetivo era identificar a situação de preconceito e discriminação contra a população LGBT e pessoas com HIV/AIDS no ambiente laboral, e também formas de enfrentar tais assuntos.

Com o resultado alarmante, em 2011, o Conselho de Direitos Humanos adotou a primeira resolução da ONU sobre direitos humanos, orientação sexual e identidade de gênero, deixando bem claro a “grave preocupação” com a violência e a discriminação contra as pessoas LGBT.

A negação de direitos em razão da orientação sexual e da identidade de gênero é chamada de homo-lesbo-transfobia, uma violência que transforma características da diversidade sexual em desigualdades e exclusões. O direito a trabalhar, sem riscos, é um Direito Humano que precisa ser garantido não só aos heterossexuais, que estão no “padrão certo”, imposto pela sociedade, mas também deve ser garantido às pessoas LGBT. Não é apenas ter emprego, mas ter mecanismos que assegurem a sua segurança e estabilidade no ambiente de trabalho, sem assédios, sem discriminação.

No Manual da ONU (2011, p. 16), reconhece-se a vulnerabilidade dos homossexuais e dos transgêneros :

A diferença em relação ao padrão dominante, heteronormativo, avesso à diversidade de características e situações da vida, fala mais alto do que as competências, que deveriam ocupar um lugar central na escolha de pessoas para o trabalho.

O Brasil, então, objetivando buscar soluções, publicou o decreto nº 7.602/2011, sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho. Tal decreto é regido por uma série de princípios, como a prevenção, a universalidade, o diálogo social, dentre outros.

Os objetivos são a melhoria da saúde e melhoria da qualidade de vida do trabalhador, em adição à prevenção de acidentes e danos à saúde. Entretanto, para alcançar tais objetivos, as medidas a serem tomadas devem ser a implementação de ações de governo no campo das relações de trabalho, produção, ambiente e saúde, com participação de organizações representativas de trabalhadores e empregadores.

Dessa forma, verifica-se que a legislação brasileira ainda é incipiente, mas já há mecanismos para combater o preconceito de gênero, no meio ambiente do trabalho. É preciso

envidar esforços e que haja mais investimentos por parte do Estado para assegurar dignidade a esses indivíduos que lutam bravamente para serem considerados “iguais” perante a legislação.

## **Conclusão**

A dignidade da pessoa humana é um princípio que deve orientar as políticas públicas de uma nação, à fim de que todos os cidadãos tenham iguais oportunidades, não importando a cor da pele, a origem, ou orientação sexual.

Nesse sentido, a Constituição Federal brasileira estabelece parâmetros como “dignidade da pessoa humana” e “valorização do trabalho” que devem ser seguidos pelo empregador. Esse deve oferecer aos seus empregados, um ambiente saudável e seguro.

O meio ambiente do trabalho deve ser um espaço acolhedor, para que todos desenvolvam suas atividades da melhor forma possível, para juntos caminharem a um progresso.

Entretanto, ainda há empresas que se negam a contratar os transgêneros. Mesmo com todos os meios de proteção, legislações, convenções ratificadas pelo Brasil, campanhas e projetos, os transgêneros ainda encontram dificuldades no momento da contratação; pois o preconceito impede o empregador de enxergar a qualificação profissional e o caráter do indivíduo, discriminando-o pela sua orientação sexual ou sua identidade de gênero.

Conclui-se, portanto, que embora o preconceito exista, o Brasil já avança no sentido de inibir as condutas discriminatórias no meio ambiente de trabalho, legislando a respeito, mesmo que de forma lenta. É preciso mais, é necessário encontrar mecanismos de fiscalização por parte do poder público, visto que, somente as leis não resolvem o problema da exclusão.

Deve haver controle por parte dos interessados e formação de organismos de classes que auxiliarão na proteção para que, assim, as travestis e os transexuais não precisem ser humilhados, e até mesmos mortos, nas ruas, em virtude de terem que se prostituir, devido a exclusão, falta de oportunidades e de qualidade de vida.

## **Referências Bibliográficas**

BRASIL. **Lei nº 3.268 de 30 de setembro de 1957. Dispõe sobre os Conselhos de Medicina e dá outras providências.** Congresso Nacional. Rio de Janeiro, 1957.

BRASIL. **Lei nº 6.938 de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências.** Congresso Nacional, Brasília, 1981.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do.** Congresso Nacional, Brasília, 1988.

BRASIL. **Decreto nº 44.045, de 19 de julho de 1958.** Presidência da República, Rio de Janeiro, 1958.

BRASIL. **Decreto nº 7.602, de 07 de novembro de 2011.** Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7602.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7602.htm)>. Acesso em 06 de setembro de 2016.

BRASIL. **Portaria nº 2.803, de 19 de novembro de 2013.** Redefine e amplia o Processo Transexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS). Disponível em: <[http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt2803\\_19\\_11\\_2013.html](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt2803_19_11_2013.html)>. Acesso em 05 de setembro de 2016.

BRASIL, Secretaria Especial de Direitos Humanos do Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos. **Relatório da violência homofóbica no Brasil: ano de 2013.** Brasília, 2016.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades.** Repertório de recomendações práticas da OIT sobre HIV/AIDS e o mundo do trabalho, Oficina Internacional de trabalho, Secretaria Internacional do Trabalho, Brasília, 2001.

JESUS. Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre a população transgênero: conceito e termos.** Brasília: Autor, 2012.

MTE. **Assédio moral e sexual no trabalho.** Brasília: MTE, ASCOM, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 1998.

OIT, Convenção nº 111. **Dispõe sobre discriminação em matéria de emprego e profissão.** Genebra, 1958.

OIT, Convenção nº 155. **Dispõe sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho.** Genebra, 1981.

OIT UNAIDS PNUD. **Promoção dos direitos humanos das pessoas LGBT no mundo do trabalho.** Brasília, 2014.

ONU, **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Paris, 1948.

Site da internet: < <http://tgeu.org/transgender-day-of-visibility-2016-trans-murder-monitoring-update/> > Acesso em 04/03/2017.