

## 1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, os movimentos sociais das minorias, sejam eles ligados à raça, deficiência, gênero ou identidade sexual, ganharam forças em todo mundo, principalmente por estes grupos terem se organizado internamente, ganhando assim, força e voz para alertar à população mundial a sua existência e a necessidade de mudança para que, assim, eles pudessem ser reconhecidos como sujeitos de deveres e, principalmente, de direito. Além disto, com as redes sociais em crescimento e a representatividade na mídia como um todo, todas estas questões sociais são veiculadas de forma a atingir uma maior quantidade de pessoas e, assim, serem ao menos conhecidas e debatidas.

O presente artigo irá se concentrar no grupo social menos comentado da sigla LGBTQ+, qual seja, os transgêneros, especificamente os transexuais, em seu ambiente de trabalho. O tema problema consiste na análise comparativa entre as mudanças que deverão acontecer nas empresas, caso contratem um transexual e o princípio da dignidade humana, que garante a existência deste grupo e sua empregabilidade.

Desta forma, o artigo irá conceituar transexualidade para, então, se diferenciar de outras palavras comumente usadas como sinônimas e a suas aparições ao longo da história que após irá analisar a empregabilidade (ou a falta dela) dos transgêneros, para que, ao final, seja possível demonstrar quais serão as mudanças necessárias para que as empresas garantam aos transexuais empregados o mínimo de dignidade humana, citando exemplos de empresas brasileiras e mundiais que já apresentam como base a diversidade em seu quadro de empregados.

Como marcos teóricos, o artigo terá a monografia intitulada como “Comunidade LGBT: um levantamento das estratégias de interação entre empresas e a comunidade LGBT” do autor Vinicius Viana Santos Bragança Sirgueira e a cartilha do Ministério Público Federal denominada como “Ministério Público e a Igualdade de Direitos para LGBTI: Conceitos e Legislação”. Além deste livro, a pesquisa foi embasada em diversos artigos científicos, em dados quantitativos realizados por instituições de pesquisas brasileiras e do mundo, bem como, reportagens de jornais que trataram da questão de empregabilidade dos transexuais e cartilhas de organizações mundiais e nacionais sobre a transexualidade.

Desta forma, o artigo usará como metodologia básica, a pesquisa dogmática que se utiliza de doutrina, jurisprudência e legislação, com o objetivo de analisar o que já está presente no mundo jurídico para verificar quais hipóteses foram discutidas sobre o tema em questão. Como vertente jurídico-metodológica, foi escolhida a jurídico-sociológica, por haver a proposta

de analisar o fenômeno jurídico no ambiente social. Não há como se dissociar o direito da sociedade, por isto, usará o raciocínio dialético, já que a discussão será tanto baseada no Direito como na conjuntura social atual.

É de suma importância tratar desta temática, pois, dentre os grupos da sigla LGBTQ+, os transgêneros são o grupo no qual ainda há pouca legislação sobre e na jurisprudência também são poucos os julgados que tratam deste nicho, e assim, é um dos grupos com mais dificuldades para encontrar empregos formais e para superar os preconceitos difundidos na sociedade, causados, principalmente, pelo desconhecimento do que é ser transgênero. E, com este artigo, poder-se-á ajudar as empresas que gostariam de ter um quadro de empregados mais diverso, pois este fator poderá ser muito benéfico para o próprio empregador, e, assim, saber quais são as mudanças que terá que suportar, bem como demonstrará aos atingidos por esta análise, os transexuais, quais prerrogativas eles devem almejar, baseado no que seria estabelecido pelo princípio da dignidade humana.

## **2 RELATOS NA HISTÓRIA SOBRE A TRANSEXUALIDADE – FENÔMENO TÃO ANTIGO QUANTO À HISTÓRIA**

A transgeneridade é um assunto que está sendo discutido muito ultimamente, devido à maior abertura para se expressar, não só em questões ligadas ao grupo LGBTQ+, mas como um todo pela sociedade. Assim, a população talvez acredite que esta forma de identidade de gênero, já ocorria desde a Grécia e a Roma Antiga.

Green (1998) relata que alguns homens se transvestiam e viviam como mulheres, inclusive alguns se emasculavam e retiravam o pênis. O autor cita vários exemplos baseados em poemas e descrições das situações cotidianas da época, como Manilus e Juvenal e também cita o exemplo do Imperador Nero. Neste caso, o imperador ficou conhecido por matar a esposa grávida a pontapés, arrependeu-se e procurou alguém parecido com ela no império, e, encontrou o escravo, Sporus, ordenando então que os cirurgiões o tornassem mulher e, assim, fizeram. Logo, após o procedimento, os dois se casaram formalmente, com direito à véu e enxoval, vivendo Sporus como mulher a partir de então (GREGERSEN, 1983).

Já em 1858, em Versalhes, França, ocorreu outro relato de uma possível transgênero. Mademoiselle Jenny Sayallete de Lange, se apresentou como mulher durante toda sua vida, inclusive se relacionando com vários homens, e, ao morrer revelou que era homem. A senhorita tinha certidão de nascimento falsa e recebia do Rei pensão e moradia em Versalhes (GREEN, 1998).

Green (1998) ainda relata que descrições de troca de sexos e heróis na mitologia greco-romana como a Vênus Castina, Tirésias de Tebas, Ceneu Himeneu e outros. Ainda, há relatos etnográficos do mundo todo sobre mudança de gênero, principalmente por tribos de índios, como os Yuman dos Estados Unidos, que entendem como “mudança de espírito”, bem como os Cocopa, Navajo e Pueblo, também dos Estados Unidos.

A expressão transexual foi utilizada pela primeira vez na década de 50 quando foi empregada pelo médico endocrinologista norte americano Harry Benjamin para denominar pessoas biologicamente normais, mas que se encontram inconformadas com seu sexo biológico (LOPES, 2009).

Assim, se nota que em vários momentos da história, incluindo alguns mais primitivos, haviam relatos de transgeneridade, mas com a influência do Cristianismo e do Judaísmo, ao redor do mundo, a visão binária – homem e mulher – foi adotada como única correta. Atualmente, com a retomada de discussão sobre o assunto, é que se começou a repensar este modelo.

## **2.2. Conceitos e suas diferenciações**

Para a pesquisa é extremamente conceituar palavras que, muitas vezes são utilizadas como são sinônimas. Assim, irá conceituar sexo, gênero e orientação sexual, além de diferenciar transgênero, transexual, travesti e crossdresser, que muitas das vezes são confundidos este si, mas não tem o mesmo significado.

De acordo com a cartilha do MPF sobre a comunidade LGBTQ+, a definição de sexo biológico é “o conjunto de informações cromossômicas, órgãos genitais, capacidades reprodutivas e características fisiológicas secundárias que distinguem machos e fêmeas (MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, 2017, p.8)”. A cartilha ainda deixa claro poderá ocorrer a intersexualidade quando “ocorre uma variação nas características genéticas e/ou somáticas da pessoa, fazendo com que sua anatomia reprodutiva e sexual não se ajuste às definições típicas do feminino ou do masculino” (MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, 2017, p.8), ou seja, o bebê nasce com características biológicas de ambos os sexos.

A orientação sexual refere-se “à capacidade de cada pessoa ter uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas” (COMISSÃO INTERNACIONAL DE JURISTAS E O SERVIÇO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS, 2006, p.7). As formas mais conhecidas são heterossexual, homossexual, bissexual

e assexual. Gênero, por sua vez, é a conotação pessoal que cada indivíduo estabelece acerca de sua identidade pessoal perante a sociedade (HENRIQUES et al., 2007). Assim, nada impede que junte esses termos. É isso que a autora Rita de Lima (2011, p. 169) defende em seu livro:

O fato de um indivíduo se sentir homem ou mulher (sua identidade de Gênero) não tem, necessariamente, relação com seu sexo biológico (identidade sexual); nem tampouco com sua orientação sexual (que pode ser heterossexual, homossexual, bissexual). Contudo, no Ocidente, o conceito de gênero está colado ao de sexualidade/reprodução, o que promove uma imensa dificuldade de separar, segundo o senso comum, a problemática da identidade de gênero da de orientação sexual.

Em 2015, a OIT desenvolveu um manual intitulado “Promoção dos direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho”. Neste manual, há diversas situações que a comunidade LGBT passa ao se inserir no mercado de trabalho e algumas dicas de como se espera que o setor empregatício aja com essa classe. No caso dos transexuais, a cartilha apresenta uma definição sobre o que é identidade de gênero, encontrada nos Princípios de Yogyakarta, qual seja:

Identidade de Gênero é a experiência individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento. Inclui o sentimento em relação ao seu corpo, que pode, por livre escolha, envolver a modificação da sua aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos, ou outros. Além disso, pode envolver também outras expressões de gênero, como vestimenta, modo de falar e maneirismos (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2015, p.25).

Logo, o gênero tem a ver com a maneira com que o indivíduo se vê como ele quer ser reconhecido perante a sociedade, e isso, não tem relação com o sexo do nascimento, é uma construção social. Segundo Mathieu (2009), há vários aspectos do gênero, tais como: diferenciação da vestimenta, dos comportamentos e atitudes físicas e psicológicas, desigualdade de acesso aos recursos materiais e mentais. Assim, com o entendimento do que seja gênero, podemos diferenciar transgênero, transexual, travesti e crossdresser.

O prefixo “trans” vem do latim e significa “do outro lado”, e, assim, de acordo com a Cartilha do MPF transgênero é “a expressão “guarda-chuva” utilizada para designar as pessoas que possuem uma identidade de gênero diferente daquela correspondente ao sexo biológico” (MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, 2017, p. 14). Dentre estas pessoas estão os transexuais, que no mesmo texto assim é conceituado:

No caso dos transexuais, costuma-se simplificar a situação dizendo que a pessoa nasceu com a “cabeça de mulher em um corpo masculino” (ou vice-

versa). Por isso, muitas e muitos transexuais necessitam de acompanhamento de saúde para a realização de modificações corporais por meio de terapias hormonais e intervenções cirúrgicas, com o intuito de adequar o físico à identidade de gênero. É importante ressaltar, porém, que não é obrigatório e nem todas as transexuais desejam se submeter a procedimentos médicos, sobretudo aqueles de natureza invasiva ou mutiladora, não havendo nenhum tipo de condição específica ou forma corporal exigidas para o reconhecimento jurídico da identidade transexual (MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, 2017, p. 14-15).

A transexualidade é muitas vezes confundida com a travestilidade. Jaqueline de Jesus (2012, p. 17) entende que travestis são aqueles “que vivenciam papéis de gênero feminino, mas não se reconhecem como homens ou como mulheres, mas como membros de um terceiro gênero ou de um não-gênero”. A autora ainda deixa claro que “a maioria das travestis, independentemente da forma como se reconhecem, preferem ser tratadas no feminino, considerando insultuoso serem adjetivadas no masculino” (JESUS, p. 17).

Os Crossdressers “são pessoas que usam vestimentas ou adereços que, por convenção, são atribuídos a gênero diverso do seu. Buscam, com isso, vivenciar diferentes papéis de gênero. Em geral, não fazem modificações corporais. Também, em regra, não estruturam uma identidade transexual ou travesti” (MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, 2017, p. 15).

Ainda existe o transformista ou “drag queen/king” que é o/a “artista que se veste, de maneira estereotipada, conforme o gênero masculino ou feminino, para fins artísticos ou de entretenimento. A sua personagem não tem relação com sua identidade de gênero ou orientação sexual”(JESUS, p. 27).

Assim, com estes conceitos bem delimitados e diferenciados entres si, o artigo poderá continuar para analisar o transexual em sua área de trabalho e quais são as mudanças que as empresas necessitariam de fazer para garantir um ambiente saudável para este grupo.

### **3 TRANSEXUALIDADE: DOENÇA?**

Em 2016, foi publicado na revista médica britânica *The Lancet Psychiatry* (2016), o primeiro estudo de vários que estavam sendo desenvolvidos ao redor do mundo com o objetivo de retirar a condição de transtorno mental da transexualidade. Esse estudo, feito por cientistas mexicanos, é um dos que estão sendo feitos, no Brasil, França, Índia, Líbano e África do Sul que foram apresentados em 2018 quando a OMS discutiu a 11ª versão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11). De acordo com a pesquisa, a transexualidade não é doença

e que as questões psiquiátricas comuns à classe são devidas à violência e discriminação que sofrem e não pela própria transexualidade.

Na CID-11 (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2018) que foi publicada em junho deste ano, substituindo a CID-10, a transexualidade deixou de ser transtorno de identidade de gênero, ou seja, uma doença mental e passou a ser considerada como incongruência de gênero. O entendimento da psicóloga Jaqueline de Jesus (2012, p. 14) corrobora com esta mudança: “A transexualidade é uma questão de identidade. Não é uma doença mental, não é uma perversão sexual, nem é uma doença debilitante ou contagiosa. Não tem nada a ver com orientação sexual, como geralmente se pensa, não é uma escolha nem é um capricho”.

Há de se ressaltar também, que há dois tipos de transgêneros de acordo com a medicina moderna, que utiliza a classificação em inglês: MTF – male to female, ou seja, fenótipo masculino, identidade de gênero feminina ou FTM – female to male, ou seja, fenótipo feminino, identidade de gênero masculino (VIERA, 2012).

Logo, a transexualidade já estava sendo analisada pela comunidade médica e pela comunidade de psicologia ao longo dos últimos anos para desmistificar a sua caracterização como doença mental. Com a evolução na medicina, o transexual torna-se capaz de se adequar ao gênero no qual se entende, escolhendo fazer ou não a cirurgia de redesignação de gênero. Neste mesmo sentido, a doutrina, a jurisprudência, legislação internacional e atos administrativos nacionais, também estão se atualizando, e cada vez mais, pacificando sobre as questões relativas aos transexuais.

#### **4 SITUAÇÃO DE EMPREGABILIDADE DOS TRANSEXUAIS**

Os transexuais, de qualquer tipo, enfrentam muitas dificuldades, inclusive na vida profissional. No ambiente de trabalho a discriminação, rejeição e discriminação começam desde os processos seletivos, onde o empregador, normalmente, elimina o candidato em decorrência da sua aparência, por entender que transexualidade é doença ou também pelo nome não condizer com sua aparência física. Neste último caso, o Brasil já autoriza a mudança do nome e gênero em cartório, desde que cumpra alguns requisitos de acordo com o Provimento nº. 73 de 2018 do CNJ (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2018), assim, o transexual já poderá alterar seus documentos para diminuir os riscos de não empregabilidade pelo nome diferente da sua aparência física.

A dificuldade de se empregar formalmente também ocorre devido à baixa escolaridade ou qualificação. De acordo com uma pesquisa feita pela OAB e divulgada em 2016, estima-se

que 82% dos que se declaram travestis e transexuais abandonam seus estudos antes da vida adulta (JORNAL O GLOBO, 2018). Os transexuais começam a sofrer preconceitos e discriminação na família e na escola, o que faz com que eles permaneçam na educação básica e também sofrem para ter acesso à educação superior, o que diminui a capacidade de conseguir ingressar em cargos públicos e de alto nível de capacitação. Justamente por estes fatores, os transexuais acabam sendo levados a aceitar a prostituição e os subempregos, vivendo assim, a margem da sociedade.

Quando o transexual consegue efetivar-se na vaga que almejava, ele ainda sofre com preconceitos tanto em uma relação horizontal, com os colegas de trabalho e/ou em uma relação vertical com os superiores hierárquicos. Inclusive, uma pesquisa feita pelo Instituto Center for Talent Innovation, que entrevistou 12.200 (doze mil e duzentos) profissionais ao redor do mundo, demonstrou que 61% dos LGBTs brasileiros entrevistados escondem seu gênero ou sua sexualidade no trabalho, principalmente pelo medo de demissão por um preconceito, mesmo que seja este velado (REVISTA EXAME, 2018).

Para facilitar este conhecimento das empresas sobre a transexualidade e o elo delas com os profissionais transexuais, o site “Transempregos” surgiu em 2013. E, esta plataforma demonstra a pequena mudança que está ocorrendo no Brasil, pois no ano de criação apenas 12 companhias utilizavam seus serviços, e, atualmente, já são 46 empresas, ou seja, um crescimento de quase 300% (REVISTA EXAME, 2018). Além deste elo também existem outros, como: o projeto Damas, no Rio de Janeiro e o Instituto Ethos.

No Brasil, este aumento de empresas empregando a comunidade LGBT é extremamente significativo, pois de acordo com a pesquisa realizada pela “InSearch Tendências e Estudos de Mercado” feita em 2012, a população LGBT no Brasil era estimada em 18 milhões de pessoas (SIQUEIRA, 2015). Entretanto, o autor Irigaray (2009) defende que no nosso país as políticas de diversidade das empresas não passam de meras falácias e muito ambíguas. Ademais, de acordo com a reportagem do site “O Globo”:

Não há dados oficiais sobre a quantidade de empresas que são sensíveis ao tema. A maioria ainda não criou programas que envolvam qualquer minoria: 60% dos profissionais de RH afirmaram que na companhia onde trabalham não existem ações de diversidade, revela um levantamento da Vagas.com e da Talento Incluir (JORNAL O GLOBO, 2018).

De toda forma, o manual “O Compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT – Orientações para o Mundo Empresarial em Ações Voltadas a Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais” (INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E

RESPONSABILIDADE SOCIAL, 2013) é um documento que comprova este maior interesse pelas empresas pela a comunidade LGBT. Este material cita 11 empresas brasileiras que estão sendo reconhecidas por isso: Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Dow Química, Google, Grupo Fleury, HSBC, Itaú Unibanco, KPMG, Procter & Gamble (P&G) e Walmart.

Além disto, o aumento do interesse das empresas em transexuais como empregados, pode ter relação com as benesses que estas pessoas trouxeram para as empresas pioneiras em questão de diversidade sexual. A diversidade no ambiente de trabalho faz com que haja uma maior efetividade nos setores (ELY, THOMAS, 2001), um aumento de diferentes visões que podem contribuir com inovação, soluções de conflitos (MENDES, 2004) e criatividade, bem como melhor no processo de tomada de decisão (COX, BLAKE, 1991).

De acordo com a entrevistada pelo Jornal Estado de São Paulo, Ângela, que é transexual e é coordenadora do Programa de Diversidade Empresarial da Rede de Farmácias Nossa Senhora do Rosário: “ao agregar essa mão de obra [trans], a empresa tem muito a ganhar. Ela agrega seres humanos com vidas resilientes. Vidas pautadas por enfrentamentos, então essas pessoas costumam dar muitos resultados para a empresa e nas próprias resolução de conflitos” (JORNAL DE SÃO PAULO, 2018).

O estudo “Diversity Matters” da consultoria McKinsey (2015), mostra que em média, as empresas que tem times plurais têm um desempenho melhor do que a indústria em geral. Em entrevista à Revista Exame, Majô Martinez, vice-presidente de RH da Atento, de São Paulo, relata às suas conclusões ao empregar com mais diversidade:

Além da melhora no clima, percebemos uma queda significativa na rotatividade, de 12% para 5%, e as avaliações de desempenho dos trans são melhores do que as dos outros funcionários. A explicação é que essas pessoas se cobram mais, já que precisaram se provar a vida toda. (REVISTA EXAME, 2018)

Outro ponto positivo ao empregar com uma maior diversidade é atrair consumidores que se relacionam com a temática ou produto que a empresa comercializa, o que poderá afetar diretamente na melhora de produtividade e vendas da empregadora. Diversidade, no geral, é extremamente benéfica. Assim, o engajamento está inteiramente relacionado com a inovação, produtividade e felicidade no trabalho, e, as empresas podem se beneficiar se adotarem uma política de diversidade, que seja, de fato efetiva e não somente ocorra na teoria, entretanto, as mudanças necessárias para que isto ocorra também podem trazer ônus para as empregadoras.



## **5 MUDANÇAS NECESSÁRIAS A SEREM FEITAS PELAS EMPRESAS PARA UM QUADRO DE EMPREGADOS MAIS DIVERSO E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Justamente, se, pela melhoria no ambiente de trabalho e não só por questões altruístas, as empresas que optarem por adotarem uma política de diversidade deverão se adequar. Para muitas empresas a questão é: quais são estas mudanças e até que ponto a empresa deverá suportá-las. É necessária esta discussão para que se estabeleça um limite entre a tutela do direito do transexual, baseado principalmente no princípio da dignidade da pessoa humana e nos possíveis ônus que esta mudança trará para a empresa.

A Constituição da República em vigor optou por uma “sociedade pluralista, que respeita a pessoa humana e sua liberdade, em lugar de uma sociedade monista, que mutila os seres e engendra as ortodoxias opressivas” (SILVA, 1999). A carta magna em seu artigo 1º, inciso III, estabelece a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil e do Estado Democrático de Direito (BRASIL, 1988). Ademais, em vários outros artigos a lei maior do Brasil, veda expressamente a discriminação de qualquer tipo, como no artigo 3º, IV e no artigo 5º, caput (BRASIL, 1988).

Em relação ao diretamente ofício, entende-se que o ato de trabalhar é essencial para a vida humana, seja para ajudar na sua auto-realização ou causar novas relações com os demais colegas de trabalho. Zanelli e Silva, já defendiam a importância do trabalho:

Se, para a sobrevivência, o trabalho deveria satisfazer pelo menos as necessidades básicas diárias, na perspectiva psicológica é uma categoria central no desenvolvimento do autoconceito e uma fonte de autoestima. É a atividade fundamental para o desenvolvimento do ser humano. Em suma, é um forte componente na construção da pessoa que convive bem consigo mesma, acredita e orgulha-se de si (ZANELLI, SILVA, 1996, p. 112).

Ademais, importantes legislações internacionais também garantem o direito ao trabalho sempre se exercendo sem discriminação de todo tipo, tais como a Declaração dos Direitos Humanos (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948), em seu artigo 23, a Convenção nº. 111 de 1958 da Organização Internacional do Trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1958), em seu artigo 1º e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, em seu artigo 2º (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1996).

Desta forma, deve-se se entender que para que a pessoa viva com uma mínima dignidade, é indispensável a oportunidade de trabalho, sendo este, não discriminatório e com

todas as condições necessárias para desenvolvê-lo, bem como com justa forma de remuneração. Todas estas condições devem começar desde o momento do recrutamento, passando pela contratação até no meio ambiente de trabalho. Assim, conforme estabelece Alice Monteiro de Barros:

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 (2009).

No caso dos transexuais, o direito de se candidatar a uma vaga que estaria apto, sem que seja eliminado pela sua aparência ou pelo uso do nome social é a primeira mudança que deve acontecer nas seleções das empresas. Se assim não ocorrer, a empresa poderá estar deixando de empregar um talento, simplesmente pelo fato de ele ser transexual.

Se o candidato transexual conseguir a vaga tão almejada, a empresa deve também reformular conceitos que talvez estejam enraizados na empresa para facilitar a integração do empregado à empresa e ao quadro de empregados. Ao analisar as empresas que apresentam políticas de diversidades, nota-se um padrão de comportamentos, técnicas e estratégias para que se crie um ambiente garantidor do bem-estar de todos, ao menos de forma gradual. Entre elas estão: a adoção de políticas antidiscriminatórias efetivas, como linhas diretas para denúncias de situações discriminatórias no ambiente de trabalho (CEF e PepsiCo); a criação ou participação de programas de conscientização sobre o tema diversidade, como treinamentos, cursos, campanhas educativas e parcerias com universidades e instituições de ensino (PwC, O Boticário, Carrefour); a criação de grupos de recursos de funcionários internos à empresa, para que com uma regularidade, eles se reúnam e possam trocar experiências e possam formular estratégias de melhor inclusão deste grupo na empresa (Google, Amazon, Dell); o apoio a eventos LGBT e parcerias com instituições sociais (M.A.C, Gap, Apple) e adoção de políticas de diversidade de fornecedores (Coca-Cola e AccorHotels) (SIQUEIRA, 2015).

Além destes fatores que podem ser utilizados como exemplos para outras empresas que querem diversificar seu quadro de empregados, existem duas outras mudanças necessárias para a efetivação de um ambiente saudável ao transexual. Uma delas é o uso do banheiro e a outra o uso do nome social. No primeiro caso, haverá uma necessidade do empregador em adotar uma política autorizadora de uso do banheiro, no qual, o transexual se entende como, ou seja, um transexual masculino, usará o banheiro masculino e vice-versa. Algumas empresas nos

Estados Unidos, para evitar constrangimento, optaram por uma outra opção, também satisfatória, a criação de um banheiro de gênero neutro ou livre, ou seja, qualquer pessoa que quiser poderá utilizar daquele banheiro, independente de ser cisgênero ou transgênero, deixando os indivíduos decidirem (MIC – NEWS COMPANY, 2017).

O segundo problema destacado seria a utilização do uso do nome social. Este problema, acabará ao longo dos próximos anos, pois com a decisão do STF na ADI n.º 4.275 (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2018) em que os ministros reconheceram o direitos dos transgêneros de alterarem seu prenome e sexo no registro civil, independente de cirurgia de redesignação sexual e o Provimento n.º 73, do Conselho Nacional de Justiça (2018) que dispõem sobre a averbação da alteração do prenome e do gênero nos assentos de nascimento e casamento de pessoa transgênero no Registro Civil de Pessoas Naturais, o transgênero estará livre para alterar seu nome. Assim, antes de fazer qualquer entrevista ou concorrer a uma vaga de emprego, o transexual poderá alterar os seus documentos para que seu nome social se torne seu nome registral, evitando qualquer dúvida, confusão que possa ocorrer.

Assim, a dignidade da pessoa humana no caso dos transexuais, partem da possibilidade de se aplicar para vagas que desejam e estão aptos somente se analisando os seus currículos e não o fato de não condizerem com o gênero que lhe foi designado em seu nascimento. Em relação as mudanças sofridas na empresa são mais de ordem psicológicas, com adoção de estratégias que ajudem na inclusão efetiva de diversidades, em todos os setores da companhia, e que os transexuais possam se sentir confortáveis em seu meio ambiente de trabalho e possam desenvolver melhor seu trabalho.

## **CONCLUSÃO**

Com o passar do tempo, cada vez mais o segmento LGBT está assegurando direitos, que antes, ou não existiam ou não eram vinculados a eles. Não será diferente na questão do trabalho. A evolução se torna natural nas sociedades democráticas atuais, fazendo que impulse a máquina legislativa, e, enquanto isso não ocorre, o Judiciário se encontra pressionado a tomar decisões sobre o tema. Se a igualdade, liberdade e a não discriminação são princípios tutelados e respaldados pelo Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, logo todos deverão ser garantidos, nada mais justo e coerente que garantir às pessoas a possibilidade de se identificar com qualquer gênero ou até mesmo com nenhum, sem que isto afete a sua empregabilidade.

Além disso, a Constituição da República de 1988 estabelece um rol mínimo, que poderá ser adicionado por novas garantias possíveis e necessárias. Essas garantias nada mais são que interpretações de normas já existentes, a situações que antigamente não eram necessárias serem tuteladas e que hoje merecem reconhecimento e respaldo. Esse é o caso dos transexuais.

Atualmente, a situação é uma das mais importantes a ser discutida. A concessão de garantias a todos a igualdade material, faz com que os transexuais tenham o seu direito de escolha de gênero garantidos, para que isso, se aplique a todos os âmbitos do Direito, inclusive ao Direito do Trabalho.

As empresas muitas vezes ficam com receio de alterar seu quadro de empregados para torná-lo mais inclusivo e diverso com medo de que tenha prejuízos financeiros ou que os empregados não tenham talento ou não estejam aptos ao trabalho, bem como que haveria retaliações de alguma forma na empresa. Entretanto, estudos mostram que mudanças feitas pelas empresas são de baixo custo, em sua maioria, estruturais, com programas de inclusão e apoio aos grupos LGBTQ+ e que os resultados para a empresa são bem favoráveis para a empregadora, pois aumentam a capacidade de inovação, novas maneiras de solução de conflitos, ampliar a criatividade e ainda agregar novos consumidores que se se sentem representados pela marca, produto ou conteúdo da empresa.

Logo, os limites a serem suportados pela empresa em comparação com o princípio da dignidade humana são o mínimo para garantir um emprego formal ao transexual e assim, diminuir o preconceito e aumentar a igualdade. A empresa, neste caso, além de ser altruísta, cumprindo com seu dever social com a coletividade, ainda se beneficia com a diversidade na companhia.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. 35. Ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

COMISSÃO INTERNACIONAL DE JURISTAS E O SERVIÇO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS. *Princípios de Yogyakarta: Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero*. Yogyakarta, Indonésia, 2006, p. 7. Disponível em: <[http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf)>. Acesso em: 05 de outubro de 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Provimento nº. 73/2018*. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3503>>. Acesso em 30 de setembro de 2018.

COX, T. Jr.; BLAKE, S. *Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness*. Academy of Management Executive, v. 5, n. 3, p. 45-56, 1991.

ELY, R. J.; THOMAS, D. A. *Cultural diversity at work: the effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes*. Administrative Science Quarterly, v. 46, n. 2, p. 229-273, jun. 2001.

GREGERSEN, Edgar. *Práticas sexuais*. Tradução de Antônia Alberto de Toledo Serra e Edison Ferreira. São Paulo: Rosa; 1983.

GREEN, Richard. *Mythological, historical and cross-cultural aspects of transsexualism*. In: Denny D, editor. *Current concepts in transgender identity*. New York: Garland Publishing; 1998, p.3-14.

HENRIQUES, Ricardo; BRANDT, Maria Elisa Almeida; JUNQUEIRA, Rogério Diniz; CHAMUSCA Adelaide. *Gênero e diversidade sexual na escola: reconhecer diferenças e superar preconceitos*. Brasília: Cadernos SECAD 4 – Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade do Ministério da Educação – SECAD/MEC, 2007.

IRIGARAY, H. A. R. *Gays no mundo corporativo: rompendo o pacto do silêncio*. O Social em Questão 20, p. 92-116, 2009.

JESUS, Jaqueline Gomes. *Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos*. 2012, 2ª edição. Disponível em: <<http://www.diversidadessexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>> . Acesso em: 24 de setembro de 2018.

JORNAL ESTADO DE SÃO PAULO. *Transgênero, transexual, travesti: os desafios para a inclusão do grupo no mercado de trabalho*. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/blogs/eoando/transgenero-transexual-travesti-os-desafios-para-a-inclusao-do-grupo-no-mercado-de-trabalho/>> Acesso em 02 de outubro de 2018.

JORNAL O GLOBO. *Empresas começam a desenvolver programas de inclusão para transexuais*. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/emprego/empresas-comecam-desenvolver-programas-de-inclusao-para-transexuais-22909728>>. Acesso em 03 de outubro de 2018.

JORNAL O GLOBO. *Estudo prova que transexualidade não é transtorno psiquiátrico*. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/sociedade/estudo-prova-que-transexualidade-nao-transtorno-psiquiatrico-19805459>>. Acesso em 02 de outubro de 2018.

LIMA, Rita de Lourdes de. *Diversidade, identidade de gênero e religião: algumas reflexões*. Em pauta. 2011, n. 28, pp. 165-182. ISSN 1414-8609.

LOPES, André Cortes Vieira. *Transexualidade: Reflexos da Redesignação Sexual*. 2009. Disponível em: <[http://www.ibdfam.org.br/\\_img/congressos/anais/229.pdf](http://www.ibdfam.org.br/_img/congressos/anais/229.pdf)>. Acesso em 09 setembro de 2018.

MATHIEU, Nicole-Claude. *Sexo e Gênero. Dicionário Crítico de Feminismo*. 2009, pp. 222-231. ISBN 978-85-7139-987-7.

MCKINSEY AND COMPANY. *Diversity Matters*. Disponível em: <[https://assets.mckinsey.com/~/\\_media/857F440109AA4D13A54D9C496D86ED58.ashx](https://assets.mckinsey.com/~/_media/857F440109AA4D13A54D9C496D86ED58.ashx)>. Acesso em 12 de outubro de 2018.

MENDES, Rodrigo H. *Desmistificando os impactos da diversidade no desempenho das organizações: um olhar crítico sobre as referências atualmente feitas à diversidade cultural como fonte de vantagem competitiva empresarial*. In: II ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS – EnEO, 2004. Anais... Atibaia: EnEO, 2004.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. *Ministério Público e a Igualdade de Direitos para LGBTI: Conceitos e Legislação*. Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão, Ministério Público do Estado do Ceará. – 2. ed., rev. e atual. – Brasília: MPF, 2017

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos do Homem*. 1948. Disponível em: <[http://pfdc.pgr.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/direitos-humanos/declar\\_dir\\_homem.pdf](http://pfdc.pgr.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/direitos-humanos/declar_dir_homem.pdf)>. Acesso em: 02 de outubro de 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*. Disponível em: <[http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto\\_internacional.pdf](http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto_internacional.pdf)>. Acesso em 01 de outubro de 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 111*. 1958. Disponível em: <[https://www.oas.org/dil/port/1958%20Convenção%20sobre%20a%20Discriminação%20em%20Matéria%20de%20Emprego%20e%20Profissão%20\(Convenção%20OIT%20%20n%20%20111\).pdf](https://www.oas.org/dil/port/1958%20Convenção%20sobre%20a%20Discriminação%20em%20Matéria%20de%20Emprego%20e%20Profissão%20(Convenção%20OIT%20%20n%20%20111).pdf)>. Acesso em: 01 de outubro de 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Promoção dos direitos humanos de pessoas LGBT*. 2015. Disponível em: <<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--->

americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\_421256.pdf> . Acesso em 28 de setembro de 2018.

REVISTA EXAME. *Número de profissionais trans cresceu quase 300% nos últimos anos*. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/os-transexuais-chegaram-no-mundo-corporativo/>>. Acesso em 15 de Setembro de 2018.

SILVA, José Afonso da. *Aplicabilidade das normas Constitucionais*. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

SIQUEIRA, Vinícius Viana Santos Bragança. *Comunidade LGBT: um levantamento das estratégias de interação entre empresas e comunidade LGBT*. 2015. Dissertação bacharelado em Administração. Universidade de Brasília.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4275*. Relator: Ministro Marco Aurélio Mello. Julgamento: 01/03/2018. Disponível em : <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2691371>>. Acesso em: 01 outubro 2018.

THE LANCET PSYCHIATRY. *Removing transgender identity from the classification of mental disorders: a Mexican field study for ICD-11*. Disponível em: <[http://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366\(16\)30165-1/fulltext](http://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366(16)30165-1/fulltext)>. Acesso em: 05 de junho de 2017.

VIEIRA, Tereza Rodrigues. *Nome e sexo: mudanças no registro civil*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2012

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Access ICD-11*. Disponível em: <<http://www.who.int/classifications/icd/en/>>. Acesso em: 16 de outubro de 2018.