

# **I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO II**

**RENATO DURO DIAS**

**SILVANA BELINE TAVARES**

**SOFIA ALVES VALLE ORNELAS**

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

#### **Diretoria – CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

**Secretário Executivo** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

#### **Representante Discente – FEPODI**

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

#### **Secretarias:**

##### **Relações Institucionais**

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

##### **Relações Internacionais para o Continente Americano**

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

##### **Relações Internacionais para os demais Continentes**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

#### **Eventos:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

#### **Comunicação:**

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

**Membro Nato** – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

G326

Gênero, sexualidades e direito II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Silvana Beline Tavares; Renato Duro Dias ; Sofia Alves Valle Ornelas – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-043-5

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

Tema: Constituição, cidades e crise

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. I Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



# I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

## GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO II

---

### **Apresentação**

Os trabalhos apresentados são resultado do Grupo Temático (GT) “Gênero, Sexualidades e Direito I”, do I Encontro Virtual do Conpedi, intitulado “Constituição, Cidades e Crise”, realizado entre os dias 23 e 30 de junho de 2020. Os artigos discutiram temáticas relativas aos direitos sexuais e dos transgêneros, violências de gênero, o feminismo na Bolívia, tráfico internacional de mulheres, teorias feministas, o aborto no Brasil e na Argentina, direitos reprodutivos, alterações de nome e de gênero no registro civil, vulnerabilidades de gênero, diversidade sexual e afetiva, questões de identidade, dentre outras.

Destaca-se o propositivo debate ocorrido entre pesquisadoras e pesquisadores de todo o país que trocaram suas impressões metodológicas, suas dificuldades nas investigações propostas e suas experiências pessoais no desenvolvimento de seus trabalhos. Por último, observa-se a necessidade de um olhar além do jurídico e transdisciplinar na construção e aprofundamento das pesquisas do presente Grupo Temático (GT).

Em “Racionalismo Ocidental: a Instrumentalização da mulher na modernidade”, Thiago Augusto Galeão De Azevedo e Camyla Galeão de Azevedo investigam o racionalismo ocidental e a construção de uma estética ao gênero feminino e a construção do belo feminino na indústria cultural.

Bruna Conceição Ximenes de Araújo, Maurinice Evaristo Wenceslau e Lídia Maria Ribas em uma pesquisa em andamento, analisam as políticas públicas de reinvenção da emancipação feminina face às violências, doméstica e familiar, em Campo Grande (MS) no artigo “Reinvenção da emancipação feminina face à violência doméstica e familiar contra a mulher em Campo Grande (MS): Análise dos mapas da violência de 2015 a 2018”.

As medidas protetivas obrigatórias estipuladas na Lei 11.340/2006, de inserção do agressor em programas ou atendimento voltados à reeducação, sob a ótica da criminologia crítica feminista são analisadas por Samia Moda Cirino e Bruna Azevedo de Castro em “Recuperação ou atendimento em grupo como medida protetiva de urgência”

A partir da pesquisa sociológica de Berenice Bento e a compreensão básica do Direito Civil Constitucional sobre o direito à privacidade, Victor Fernando Alves Carvalho no artigo “Legislações de reconhecimento versus legislações de autorização: a identidade de gênero e a

transexualidade à luz do direito à privacidade” analisa se houve uma evolução no debate legislativo brasileiro na temática de gênero à luz do direito à privacidade.

Na reflexão sobre as mulheres negras no sistema representativo e na democracia brasileira, Eduarda Maria Murad e Caroline Vargas Barbosa em “O enegrecimento político-representativo: a interseccionalidade para o fortalecimento da democracia brasileira” analisam os preceitos teóricos da representação política e democracia, a interseccionalidade e suas raízes anti-opressão, e as perspectivas teóricas para uma teoria da justiça decolonial e com epistemologia feminista interseccional para uma consolidação de direitos fundamentais.

No artigo “Os direitos humanos e o tráfico internacional de mulheres”, Adriana Ferreira Serafim de Oliveira considera a mobilidade social do gênero feminino a partir da metade do século XX, as conquistas em matéria de direitos humanos, o tráfico internacional de mulheres para fins de trabalhos forçados e prostituição.

Letícia de Sousa Messias escreve sobre as limitações do feminismo do norte global em relação às demandas da América Latina, na problemática que envolve a Bolívia e o papel do feminismo no artigo “O feminismo na Bolívia e seus reflexos sobre a violência de gênero: a necessidade de uma abordagem interseccional”.

Em “Mulheres Transgêneras e a realidade dos presídios brasileiros”, Paulo César D'Alessandro Reis e Joice Cristina de Paula escrevem sobre a gravidade da realidade das mulheres trans nos presídios brasileiros.

Milton Mendes Reis Neto no artigo “Mulheres brasileiras e argentinas X conservadorismo e aborto: a (i)legitimidade de direitos na pauta do debate público” avalia historicamente como a liderança de atores sociais obtêm e sofrem ingerência sobre decisões relativas ao Estado e em como disputas referentes à valores morais que estabelecerão acesso a justiça e ampliação ou restrição de direitos definem legislação e políticas públicas.

No artigo “Leading case sobre o crime de estupro no Brasil: o lugar do gênero” Caroline Lopes Placca, Monica Sapucaia Machado e Denise Almeida De Andrade analisam o caso de Inês Etienne Romeu e a relação da Lei de Anistia e do crime de estupro verificando como o gênero repercute na revitimização no acesso ao sistema de Justiça e como a persistência em “classificar” a vítima como “respeitável” dificulta a efetivação dos direitos das mulheres sexualmente violentadas.

Acerca do direito de licença gestante de pessoas trans no Brasil, Fabrício Veiga Costa, Graciane Rafisa Saliba e Camila Giovana Xavier de Oliveira Frazão no artigo “A problemática jurídica da licença gestante de mulheres e homens trans no Brasil” justificam a importância do tema haja vista a que ausência de previsão legal não é óbice ao reconhecimento do direito a licença gestante a pessoas trans, sendo esta reflexo da interpretação sistemática e extensiva do direito à igualdade, dignidade humana, não-discriminação e liberdade.

Andréia Rodrigues Macedo escreve sobre a reprodução assistida, o desenvolvimento humano e os direitos da personalidade, bem como os aspectos constitucionais referentes à vida humana no artigo “Do desenvolvimento humano e do direito da personalidade na reprodução assistida”

Em “Do acesso ao planejamento familiar: políticas públicas de direitos reprodutivos”, Iris Rabelo Nunes e Roberto da Freiria Estevão tratam das políticas públicas de direitos reprodutivos voltadas ao planejamento familiar implementadas no Brasil a partir da agenda formulada nas Convenções Internacionais sobre População e Desenvolvimento da ONU, manuais da Organização Mundial da Saúde e cartilhas produzidas pelo Ministério da Saúde para orientar as ações adotadas pelo Sistema Único de Saúde no Brasil.

Marina Calanca Servo e Leiliane Rodrigues Da Silva Emoto em “Do feminismo à condição jurídica da mulher: a conquista dos direitos civis no pós-guerra” realizam uma reflexão crítica acerca das desigualdades históricas, de demonstrar avanços e entender o quanto ainda há para ser discutido e construído para que a sociedade se torne democrática em relação ao gênero.

Utilizando a teoria da luta pelo reconhecimento de Axel Honneth, Ivan Ludovice Cunha e Carlos Alberto Rohrmann demonstram as construções jurídicas e sociológicas desenvolvidas pelos Tribunais Superiores e analisam as diferenças existentes entre os conceitos de sexo biológico, identidade de gênero, orientação sexual, transexualidade e transgeneridade. no artigo “A luta pelo reconhecimento amplo da identidade de gênero”,

Em “A proteção constitucional da autonomia individual na construção da identidade sexual da pessoa transexual” de Almir Gallassi e Leonardo Cosme Formaio aborda a autonomia do indivíduo transexual na construção da sua identidade sexual, direito este de caráter fundamental e também social cabendo ao Direito o reconhecimento das particularidades necessárias.

Miriane Maria Willers em “A mulher no constitucionalismo brasileiro: marcha pelo direito a ter direitos” aborda a trajetória das mulheres na busca pela cidadania, pela igualdade de gênero e direitos fundamentais, analisando o constitucionalismo brasileiro, mas também discorrendo sobre os direitos humanos das mulheres contidos em documentos internacionais.

Em “Alteração de nome e gênero no registro civil: reconhecimento estatal da identidade da pessoa” Tiago Bruno Bruch e Jeferson Alexandre Ubatuba analisam a construção social do gênero e a transexualidade em contraste com o direito fundamental à autoidentificação do ser humano, reconhecido pelo STF na ADI 4275, culminando na descrição do procedimento para alteração de nome e gênero constantes das certidões emitidas pelo Registro Civil das Pessoas Naturais, como a certidão de nascimento.

Em “Algumas reflexões sobre a cidadania clássica e a participação das mulheres na política brasileira” Camyla Galeão de Azevedo, Ana Elizabeth Neirão Reymão e Suzy Elizabeth Cavalcante Koury discutem a relação entre o conceito de cidadania clássica e a participação das mulheres na política brasileira.

Kenia Rodrigues De Oliveira pesquisa a participação da mulher nos Tribunais de Justiça, e se a igualdade de gênero tem se consolidado nesse espaço ao observar a atuação feminina no exercício de gestão nos altos cargos do Poder Judiciário Estadual no artigo “A representatividade feminina nos cargos de cúpula do poder judiciário estadual”.

Em “Ecofeminismo e desenvolvimento: programas de assistência e a luta contra a subcidadania de gênero no nordeste do Brasil” Fernanda Caroline Alves de Mattos, Renato Bernardi e Tayana Roberta Muniz Caldonazzo debatem a relação entre uma subcidadania de gênero da mulher nordestina em situação de pobreza, seu desenvolvimento, sua cidadania e a aplicação da teoria ecofeminista como facilitadora para a defesa de seus direitos.

Ana Carolina Ramos Silveira traça uma consideração histórica sobre a mudança de paradigma legal que reflete a luta das mulheres por direitos, da figura da “legítima defesa da honra” utilizada como justificativa para a morte de mulheres em suas relações domésticas, ao reconhecimento legal do feminicídio como espécie de homicídio qualificado em “A proteção da vida da mulher pelo direito penal: da “legítima defesa da honra” ao feminicídio”.

Viviane Leonel de Souza Barros em “Ações afirmativas para o meio ambiente do trabalho dos transexuais” traz uma análise crítica da possibilidade de se utilizar ações afirmativas para melhorar a situação de empregabilidade dos transexuais.

Em “A influência dos neopentecostais nas questões de gênero no ambiente escolar” Paulo Roberto De Souza Junior enfoca a influência dos neopentecostais na política educacional onde inibe os debates sobre as questões de gênero.

No artigo “O PROVITA como mecanismo de prevenção ao feminicídio e meio de proteção a dignidade da mulher” Amanda Caroline Zini e Josiane Petry Faria questionam a aplicabilidade da Lei n. 9.807/99 para prevenir o feminicídio e demonstram que a política punitiva não é suficiente para a proteção das mulheres. Pautam as autoras pela inclusão das mulheres em risco iminente de vida, nos termos da qualificadora do feminicídio, no rol de protegidas pelo PROVITA.

Mariangela Ariosi, em “O direito de adequação de nome e sexo para transgêneros diretamente nos cartórios: uma análise teórica do princípio da vivência desimpedida e da prática registral à luz do provimento 73 do CNJ” apresenta um estudo sobre o direito de adequação de nome e sexo diretamente em cartório.

Parafraseando o Prof. Renato Duro, "convidamos todas, todos e todes a leitura deste conjunto de potentes estudos".

Prof. Dr. Renato Duro Dias – FURG

Profa. Dra. Silvana Beline Tavares – UFG

Profa. Dra. Sofia Alves Valle Ornelas - UFG

Nota técnica: O artigo intitulado “Ecofeminismo e desenvolvimento: programas de assistência e a luta contra a subcidadania de gênero no Nordeste do Brasil” foi indicado pelo Programa de Pós-Graduação em Ciência Jurídica Mestrado e Doutorado da Universidade Estadual do Norte do Paraná, nos termos do item 5.1 do edital do Evento.

Os artigos do Grupo de Trabalho Gênero, Sexualidades e Direito II apresentados no I Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (<https://www.indexlaw.org/>), conforme previsto no item 8.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista de Gênero, Sexualidade e Direito. Equipe Editorial Index Law Journal - [publicacao@conpedi.org.br](mailto:publicacao@conpedi.org.br).

## **AÇÕES AFIRMATIVAS PARA O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DOS TRANSEXUAIS**

### **AFFIRMATIVE ACTIONS FOR THE TRANSEXUAL WORK ENVIRONMENT**

**Viviane Leonel de Souza Barros**

#### **Resumo**

Neste artigo haverá uma análise crítica da possibilidade de se utilizar ações afirmativas para melhorar a situação de empregabilidade dos transexuais. Intenta demonstrar que a situação atual dos transexuais necessita de ajuda, e, uma destas formas, seria ações afirmativas, tais como isenção fiscal e política de cotas. Ademais, espera demonstrar que as benesses trazidas para as empresas que contratam com maior diversidade são mais válidas do que as adaptações que as companhias deverão fazer. Para tanto, utilizará o método hipotético-dedutivo por meio de doutrinas, jurisprudências e legislações.

**Palavras-chave:** Transexual, Empregabilidade, Empresas, Ações afirmativas

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

This article will be a critical of the possibility of using affirmative actions to improve the employability situation of transsexuals. It attempts to demonstrate that the current situation of transgender people needs help, and, one the solutions would be affirmative actions such as tax exemption and quota policy. Moreover, hopes to demonstrate that the benefits brought to companies that hire with more diversity are more valid than the adjustments that companies should do. To do so, it will use the hypothetical-deductive method through doctrines, jurisprudence and legislation.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Transsexual, Employability, Companies, Affirmative actions



## 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, no seu direito de ter um trabalho formal, como todos os demais. Por diversos fatores que serão discutidos no artigo, os transexuais apresentam barreiras para conseguir um emprego e uma das soluções para este problema seria o uso das ações afirmativas.

Assim, considerando as dificuldades de inserção no mercado de trabalho formal pelos transexuais, propõe-se o enfrentamento do problema em tela: as ações afirmativas são um meio viável para minimizar a difícil realidade de emprego dos transexuais?

A justificativa da relevância desta pesquisa decorre do fato de que, atualmente, há uma maior procura de algumas empresas por este grupo social, mas nem de longe, chega a ser a maioria ou a conjuntura ideal. Assim, há uma necessidade de uma ação externa para que se incentive a contratação dos transexuais, inclusive demonstrando os benefícios que as empresas terão.

Adotou-se como marco teórico as ideias de Cecília Barreto de Almeida e Victor Augusto Vasconcellos acerca das barreiras no mercado de trabalho em São Paulo sofridas pelos transexuais. A pesquisa é de natureza teórica, desenvolvida com observância do método hipotético-dedutivo, com utilização de doutrina, jurisprudência e da legislação que tratam desta temática de forma ampla ou mais específica.

Após a introdução, este artigo, em seu capítulo dois, será conceituado Transexualidade e sua diferenciação com conceitos usados como sinônimos. O item três analisar a empregabilidade (ou a falta dela) dos transgêneros. Já no item quatro, comentou sobre o combate à discriminação e o uso das ações afirmativas para este fim. No item cinco, houve a demonstração de como as ações afirmativas podem ser uma das alternativas para melhor a

condição de empregabilidade dos transexuais e alguns exemplos do que já está sendo feito no Brasil.

Por fim, o artigo concluirá que para os transexuais poderem ter uma oportunidade de conseguirem ingressar no mercado de trabalho formal é necessário uma maior atuação do governo, sendo uma boa opção as ações afirmativas, bem como uma maior conscientização das empresas e de seus recursos humanos (RH) para que possam contribuir para esta mudança.

## **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 a dificuldade de encontrar empregos pelos transexuais e os motivos disto.

### **3 SITUAÇÃO DE EMPREGABILIDADE DOS TRANSEXUAIS**

No caso da empregabilidade dos transexuais, esta população enfrenta inúmeras dificuldades. Sem dúvida, o maior deles é o preconceito, muitas vezes enraizado na sociedade e proveniente de uma falta de conhecimento. Para Cris Steffany, presidente da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), a discriminação na oportunidade de trabalho apresenta-se com o seguinte contexto:

As transexuais que a todo custo tentam arrumar um emprego conseguem serviços subalternos, como limpar o chão, trabalhar em cozinhas. Há muitas que têm currículo, passaram em concurso público, como foi o caso da enfermeira que foi aprovada nas provas e a chefia do hospital a colocou para trabalhar no almoxarifado. (GELEDES.ORG, 2015).

O Brasil é o país que mais mata transexuais no mundo, conforme pesquisa realizada pela ONG Transgender Europe (2018). Infelizmente, os dados são alarmantes. Somente em entre outubro de 2017 até setembro de 2018, o Brasil teve 167 mortos devido à transfobia., sendo que o segundo colocado, México, o número é bem inferior com 71 mortos (TGEU, 2018). Os números são ainda mais alarmantes se olharmos desde o início da pesquisa feita pela ONG, que demonstra que de 2008 até 2018, o Brasil foi palco de 1238 mortes de transgêneros e, o México, segundo colocado neste ranking tem um número quatro vezes menor, de 408 mortos

(TGEU, 2018). Segundo a pesquisa feita pela ANTRA, no ano de 2017, o estado com mais mortes em números absolutos foi Minas Gerais com 20 mortes (ANTRA, 2017, p.14). Outro dado que corrobora este grau de violência é que a informação sobre a expectativa de vida deste grupo:

As travestis e transexuais femininas constituem um grupo de alta vulnerabilidade à morte violenta e prematura no Brasil. Apesar de não haver estudos sistemáticos sobre a expectativa de vida das travestis e transexuais femininas, Antunes (2013) afirma que a expectativa de vida desta população seja de 35 anos de idade, enquanto a da população brasileira em geral, é de 74,9 anos (IBGE 2013)” (ANTRA, 2017, p.16).

Desta forma, a violência e o preconceito são os fatores mais difíceis enfrentados pelos transexuais no mercado de trabalho, mas não são os únicos, podendo citar também: a necessidade de se adequar os documentos com o nome social escolhido pela própria pessoa, uso de banheiro, vestiário e uniforme, além da baixa escolaridade. No primeiro 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), podendo assim, alterar seus documentos para que passem a constar seu nome social, possibilitando que já na entrevista seja chamado pelo nome que se entende por e pelo gênero que se entende por, e, conseguindo a vaga que seu crachá e e-mail também utilizem o seu nome social.

Sobre a utilização da toalete pelo transexual esta é uma barreira que esta população poderá enfrentar, além do uso do uniforme condizente com seu sexo biológico não com seu gênero. A discussão seria sobre qual banheiro ou uniforme utilizar, se o do seu sexo biológico ou o que se identifica com sua identidade de gênero. A utilização destes espaços coletivos pode acontecer em diversos locais diferentes, não só no trabalho, como também em shoppings, em casas de show e em escolas.

Há algumas jurisprudências sobre este assunto, inclusive, no Supremo Tribunal Federal houve o reconhecimento da a repercussão geral do Recurso Extraordinário n. 845.779/SC, do Ministro Relator Roberto Barroso, no qual se discute o tratamento social das pessoas transexuais e a utilização do banheiro, havendo outros 778 processos sobrestados sobre o assunto. O Recurso ainda não foi julgado, mas se o autor solicita uma indenização por não poder utilizar o banheiro feminino, sendo expulso por uma funcionária de um shopping center em Santa Catarina.

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 muitas vezes abandonem os estudos, o que diminui a capacidade de conseguir ingressar em cargos públicos e de alto nível de capacitação.

Em sua pesquisa sobre a relação da escola e de travestis no Ceará, Luma de Andrade, constatou que esta evasão escolar muitas vezes é involuntária (2012, p. 247-248), explicando que a comunidade escolar com seus tratamentos vexatórios e constrangedores não deixam outra escolha à não ser a de abandonar aquele espaço e conseqüentemente os estudos. Esta situação de vivenciada ainda contribui com a construção do estereótipo de que os transgêneros são desinteressados, rebeldes e que não querem ter responsabilidades (ANDRADE, 2012, p. 247). Apesar do estudo de Luma ser direcionado para as travestis, este também pode ser incorporado neste debate analogicamente.

Assim, se nota que a baixa escolaridade e qualificação não se deve ao acesso à educação, mas sim, pela pressão, exclusão e constrangimentos vividos por esta população. Justamente por estes fatores, os transexuais acabam sendo levados a aceitar a prostituição e os subempregos, vivendo assim, a margem da sociedade, eles não têm direito de escolha, apenas o fazem por ser a única forma de ter uma vida digna e se auto sustentar. Os dados coletados pela ANTRA (2017, p.18), apesar de não oficiais, estimam que mais de 90% de travestis e mulheres transexuais se prostituem para sobreviver.

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).

O fato de um individuo não estar de acordo com o estabelecido em sociedade, ou seja, não se entender com o gênero de seu sexo biológico para muitos pode parecer afronta, mas estas pessoas apenas tentam viver da forma mais coerente para si mesmas:

O problema é que muitas pessoas trans não desejam deliberadamente afrontar a sociedade; na maior parte do tempo, travestis e transexuais simplesmente tentam sobreviver e seguir com as tarefas cotidianas da vida. Essas pessoas estão submetidas a um sofrimento incalculável, pois mesmo seus direitos mais básicos, como estudar, trabalhar, ter um documento, comprar roupas ou mesmo ir ao banheiro, lhes são constantemente

negados. Essas atividades podem ser questões corriqueiras para muita gente, mas certamente não são para quem é trans (GELEDES.ORG, 2015).

#### 4 O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E AÇÕES AFIRMATIVAS

Infelizmente, conforme demonstrado no capítulo anterior a situação dos transexuais no mercado de trabalho é crítica. Ao invés de se analisar as diferenças como algo natural e benéfico, as pessoas tendem a considerar o seu modelo de vida melhor e superior aos demais, entretanto, esta ação vai contra o que o próprio estado democrático prega.

A doutrina divide a discriminação em negativa/ilícita e positiva/lícita. O primeiro tipo refere-se aquele que prejudica determinado “indivíduo ou grupo pela criação de situações injustas, podendo ser encontrada por meio de adoção de regras que estabelecem distinções através de proibições” (ROCHA, 2015, p. 8), ou seja, quando um grupo é inferiorizado por quem detém o poder por meio de normas legais ou sociais, veladas ou explícitas. O sociólogo francês R. Castel assim define:

Ser discriminado negativamente significa ser associado a um destino embasado numa característica que não se escolhe, mas que os outros desenvolvem como uma espécie de estigma. A discriminação negativa é a instrumentalização da alteridade, constituída em favor da exclusão. (2008, p.14).

Já a discriminação positiva diz respeito a uma regulação normativa que tenta amenizar as diferenças existentes entre algum grupo, por meio de medidas que visam melhorar a qualidade de vida de grupos minoritários ou discriminados negativamente concedendo a eles tratamento diferenciado no acesso a bens e serviços como uma forma de compensar o prejuízo sofrido. Bandeira de Melo conceitua a discriminação positiva como:

A discriminação positiva, como uma ação que visa à equidade, é uma medida que deve ser tomada no tempo, até que o grupo desfavorecido possa alcançar o nível de desenvolvimento social do grupo dominante. Deve-se considerar, ainda, que o traço distintivo seja pertencente às pessoas, ou grupos, a serem discriminados positivamente, isto é, nenhum elemento que não exista nessas pessoas (ou grupos) poderá servir de base para submetê-las a regimes diferentes (2001, p. 23).

A forma mais evidente de discriminação lícita é a ação afirmativa. Para Flávia Piovesan, as ações afirmativas são:

[...] medidas especiais e temporárias que, buscando remediar um passado discriminatório, objetivam acelerar o processo de igualdade, com o alcance da igualdade substantiva por parte dos grupos socialmente vulneráveis, como as minorias

étnicas e raciais, dentre outros grupos. Enquanto políticas compensatórias adotadas para aliviar e remediar as condições resultantes de um passado de discriminatório, as ações afirmativas objetivam transformar a igualdade formal em material e substantiva, assegurando a diversidade e a pluralidade social (2010, p. 198).

As ações afirmativas podem ser de iniciativa pública ou privada, sendo a primeira imposta pelo Estado com a criação de institutos legais, podendo haver ou não incentivos fiscais, com previsão de punição caso haja descumprimento da medida imposta a um determinado grupo de agentes sociais (SMANIO e BERTOLIN, 2013, p. 374). As ações afirmativas apenas devem existir em países onde a desigualdade continua deixando marcas. A sua característica principal, deve ser a transitoriedade, pois quando se atinge a igualdade de oportunidade, o objetivo da sua criação desaparece, entretanto isto não impõe que ela tenha prazo determinado para cessar, isto ocorrendo quando a situação de discriminação não mais acontecer (ROCHA, 2015, p. 12).

Esta solução é extremamente controversa, tendo defensores e questionadores. Michael Sandel em seu livro estabelece os argumentos de ambas as partes (SANDEL, 2012), no caso das cotas raciais para universidades no Estados Unidos. De acordo com o autor, aqueles que defendem estas políticas utilizam de três argumentos: “correções de distorções em teses padronizados, compensação por erros do passado e promoção da diversidade” (SANDEL, 2012, p. 211).

No primeiro caso, o autor entende que este tipo de teste padronizado “para prever o sucesso acadêmico requer a interpretação das notas à luz dos antecedentes familiares, sociais, culturais e educacionais dos estudantes” (SANDEL, 2012, p.211). Entretanto, o autor ressalta que este argumento não põe em cheque a questão das cotas, apenas “é simplesmente uma tentativa de encontrar a medida mais acurada da promessa acadêmica de cada aluno individualmente” (SANDEL, 2012, p.211).

O argumento compensatório é aquele que justifica a política de cotas como tentativa de amenizar as injustiças cometidas no passado e as consequências disto que remassem no tempo (SANDEL, 2012, p.212). No caso, este argumento é muito criticado, pois abre o questionamento de que os beneficiados não foram aqueles que sofreram, e os que acabam pagando por isto, não são os responsáveis pela desigualdade (SANDEL, 2012, p.212).

O último argumento, a promoção da diversidade prevê que é um “meio de atingir um objetivo socialmente mais importante” (SANDEL, 2012, p.213), se justificando pelo “em nome do bem comum – o bem comum da própria faculdade e também da sociedade em geral” (SANDEL, 2012, p.213). O benefício disto seria uma maior troca entre os alunos, já que teriam



anteriores diversos e potencializaria que estes alunos diversos conseguissem posições de liderança e isto estaria de acordo com o objetivo cívico da universidade e proporcionaria um bem comum (SANDEL, 2012, p. 213).

Já o grupo contrário à política de cotas se respalda em duas objeções: “uma de ordem prática e uma ideológica” (SANDEL, 2012, p. 214). A objeção prática não questiona a justiça das ações afirmativas, mas sim, questiona a eficiência dela, pois entende que ao invés de promover igualdade iria provocar mais preconceito, resultando em mais malefícios que benefícios (SANDEL, 2012, p.214). A objeção ideológica por sua vez defende que as ações afirmativas são injustas, mesmo que atinjam o objetivo, porque viola o direito de outros candidatos que por razões alheias a sua vontade foram preteridos na competição (SANDEL, 2012, p. 215).

Se analisarmos o restante do capítulo de Sandel sobre ações afirmativas (2012), nota-se que o questionamento levantado por ele seria a função da universidade, entendendo que ela deve “servir para o bem comum por meio do ensino e da pesquisa” (SANDEL, 2012, p.225), demonstrando que seu “objetivo primordial não é comercial” (SANDEL, 2012, p.225). Assim, para atingir seu objetivo, a universidade poderá adotar o critério da meritocracia ou se entenderem correto poderá utilizar outros.

No caso das empresas, como são privadas, talvez elas não pensem de forma cívica e sim visando o lucro. Entretanto, mesmo se as empresas apenas olharem este lado comercial, ter mais diversidade no ambiente de trabalho é de grande benesse. 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 AÇÕES AFIRMATIVAS COMO OPÇÃO AO ACESSO DOS TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO**

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. 21 apud VASCONCELLOS, 2014, p.7).

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 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, como bem escreveu Luma Andrade (2012, p.226), “a maioria das políticas públicas direcionadas a travestis e transexuais é direcionada para prevenção de doenças e o combate à exploração sexual, e não para políticas de inclusão na escola e no trabalho”. Assim, para melhorar a situação dos transexuais no mercado de trabalho há de se utilizar medidas de políticas públicas, tais como as ações afirmativas, além de legislações específicas sobre o direito dos transexuais.

Na pesquisa feita por Cecília Almeida e Victor Vasconcellos e apresentada no artigo “Transexuais: transpondo barreiras no mercado do trabalho de São Paulo?” foram entrevistados representantes de instituições ligadas a este grupo social e para eles seria importante:

(i) a aprovação de uma lei de cotas; (ii) a capacitação de Recursos Humanos de empresas e constante sensibilização das funcionárias; e (iii) o respeito à identidade de gênero, por meio do respeito ao nome social e ao uso de banheiro, vestiário e uniformes conforme o gênero com o qual a pessoa se identifica (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018, p. 324).

A política de cotas já está sendo debatida em nível estadual e nos tribunais estaduais. Em Fortaleza, após o assassinato de uma travesti, foi criado um projeto de lei de relatoria do vereador Márcio Martins, que estabelece cota de 2% para pessoas trans em concursos públicos (ROCHA, 2017). EM São Paulo também já tramitou um projeto de lei similar, que estabelecia um incentivo fiscal para empresas privadas que reservassem 5% de vagas para travestis, homens e mulheres transexuais (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018, p. 325). Entretanto, este projeto

foi arquivado depois do parecer informar que “houve vício de iniciativa, sendo que competiria à União legislar sobre direito do trabalho (art. 22, I, da CF), não cabendo à lei estadual impor a reserva de vagas para trabalhadoras em empresas privadas” (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018, p.326). No âmbito do Poder Judiciário uma decisão se mostrou extremamente promissora, conforme explica Karini Ramos e Valdeciliana Andrade:

Recentemente, foi divulgada uma jurisprudência do tribunal Regional Eleitoral do RJ - Acórdão no 206106/2014, na qual o pedido de uma transexual para se candidatar por meio de cotas de gênero foi deferido. A solicitante, Renata Guedes Neto, conseguiu na justiça ser enquadrada no termo gênero e pode se candidatar e ser incluída no cômputo das vagas femininas para assim atingir o percentual mínimo exigido para cada gênero (30%). No entanto, devido aos preconceitos existentes e à falta de estrutura do Estado em assistir a esse segmento, não houve auxílio suficiente para a candidatura da transexual (RAMOS; ANDRADE, 2017, p.214)

Outra justificativa que se pode se utilizar para a política de cotas para transexuais seria a legislação já existente de políticas de cotas para empresas públicas e privadas em relação aos deficientes com a Lei n. 8.213/91 (BRASIL, 1991) e aos negros com o Decreto n. 9.427/2018 (BRASIL, 2018). Além disto, as universidades públicas já apresentam alguns movimentos neste sentido, oferecendo cotas de ingresso para a população transgênero:

A Universidade Estadual da Bahia destina 5% de suas vagas adicionais (além daquelas disponibilizadas ao público em geral) a pessoas trans e a outros grupos. UFABC, na Grande São Paulo, reserva 1,5% de suas vagas para pessoas trans. Ao todo, 12 universidades públicas no país possuem algum tipo de cota para pessoa trans em cursos de graduação ou pós-graduação – 19% do total (FOLHA DE SÃO PAULO, 2019).

Enquanto não há legislação sobre a política de cotas, a iniciativa privada pode ser o caminho a ajudar o mercado de trabalho dos transexuais. Um bom exemplo disto é o site “Transempregos” que surgiu em 2013 com a intenção de facilitar o conhecimento das empresas sobre a Transexualidade e fazer um elo entre elas e os profissionais transexuais. 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, a realidade não corresponde com mercado, 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.

Estas empresas são exemplos a serem seguidos pelas demais empresas e até pelo país em geral. Ao analisar estas 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).

No caso dos transexuais, apenas a possibilidade de aplicar para vagas que desejam e estão aptos somente analisando os currículos e não o fato de não condizerem com o gênero que lhe foi designado em seu nascimento, já seria um grande passo a se tomar pela iniciativa pública e privada. Há algumas empresas que já estão notando a importância de ter um quadro de funcionários mais diverso e os benefícios que isto trará para a própria empresa. Entretanto, ainda este número é escasso, devendo o poder público intervir de alguma forma, podendo uma delas ser as ações afirmativas, tais como cotas para empresas públicas e privadas e isenção

tributárias para aquelas empresas que empregarem um número específico de transexuais e travestis.

## **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. Se a igualdade e não discriminação são princípios tutelados pela Constituição Federal, logo deverão ser garantidos e nada mais justo e coerente que garantir às pessoas a possibilidade de se identificar com qualquer gênero ou até mesmo com nenhum, sem que isso afete a sua empregabilidade.

As ações afirmativas são formas de o governo para amenizar situações de desvantagem ou discriminação sofridas ao longo dos anos por parte da população, visando não as colocar em vantagem, mas sim em igualdade de condições para com os demais. Estas ações já vindo sendo feitas para a população negra e para os deficientes. Entretanto, ações desta forma ainda não atingiram a população LGBTQ+, principalmente na questão dos transgêneros, porque eles são os que mais vivem à margem da sociedade, devido à adequação que eles fazem para conseguir o corpo que vislumbram.

A situação de empregabilidade dos transgêneros vem se alterando com o passar do tempo, com maior mídia e acesso à ambientes escolares e de trabalho que os respeitem. Entretanto, o caminho ainda é árduo e para minimizar isto seria ideal a intervenção do Estado, com a criação de legislações que incentivassem de alguma forma as empresas a contratarem pessoas transexuais, como incentivos fiscais e mais campanhas que explicasse sobre este nicho social.

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 sentem representados pela marca, produto ou conteúdo da empresa.

Logo, se ocorressem ações afirmativas para o grupo social dos transgêneros haveria uma maior justiça social, bem como, ambas as partes ganhariam, tanto o empregado trans, pois teria uma vida digna, fora da prostituição, quanto as empresas, que teriam um funcionário ou funcionária com uma vontade enorme de estar ali e acrescentar da melhor maneira. Ademais, os limites a serem suportados pela empresa são mínimos, que será além de altruísta, o que cumpre seu dever social com a coletividade, ainda se beneficia com a diversidade na companhia e quanto mais empresas assim fizerem mais transexuais terão empregos formais, diminuindo as diferenças e o preconceito.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cecília Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?. *Revista Direito GV*, São Paulo, MAIO-AGO 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rdgv/v14n2/1808-2432-rdgv-14-02-0302.pdf>. Acesso em: 30 jul. 2019.

ANDRADE, Luma Nogueira de. *Travestis na escola: assujeitamento e resistência à ordem normativa*. Tese de Doutorado. Fortaleza, Universidade Federal do Ceará, 2012.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS – ANTRA. *Mapa dos assassinatos de Travestis e Transexuais no Brasil em 2017*. 2017. Disponível em: <<https://antrabrasil.files.wordpress.com/2018/02/relate3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>>. Acesso em: 02 de agosto de 2019.

BANDEIRA DE MELO, Celso Antônio. *Conteúdo Jurídico do princípio da igualdade*. São Paulo: Malheiros, 2001.

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

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. , SMANIO, Gianpaolo Poggio. *O Direito e as políticas Públicas no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2013.

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

BRASIL. Decreto nº. 9.427 de 28 de junho de 2018. *Reserva aos negros trinta por cento das vagas oferecidas nas seleções para estágio no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional*. 2018. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/norma/27416938/publicacao/27416949>>. Acesso em: 15 de julho de 2019.

BRASIL. Lei 8213 de 24 de Julho de 1991. *Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências*.1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm)>. Acesso em: 15 de julho de 2019.

CASTEL, Robert. *A discriminação negativa – cidadãos ou autóctones?* Rio de Janeiro: Vozes, 2008.

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 julho de 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Provimento nº. 73/2018*. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3503>>. Acesso em 30 de julho de 2019.

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.

FOLHA DE SÃO PAULO. *Ao intervir em vestibular para transexuais, governo viola autonomia universitária*. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2019/07/ao-intervir-em-vestibular-para-transexuais-governo-viola-autonomia-universitaria.shtml>>. Acesso em 02 de julho de 2019.

GELEDES.ORG. *A invisibilidade das pessoas transgêneros no Brasil - Geledés*. 2015. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/Questões-de-Gênero/LGBTI>> Acesso em: 30 De julho de 2019.

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.

INSTITUTO ETHOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL. *O Compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT – Orientações para o Mundo Empresarial em Ações Voltadas a Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais*. 2013. Disponível em: <[https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT\\_Dez\\_2013.pdf](https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf)>. Acesso em: 20 de junho de 2019.

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%A9NERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>> . Acesso em: 24 de julho de 2019.

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/ecoando/transgenero-transexual-travesti-os-desafios-para-a-inclusao-do-grupo-no-mercado-de-trabalho/>> Acesso em 02 de julho de 2019.

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-psi-quiatrico-19805459>>. Acesso em 02 de outubro 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>>. Acesso em 12 de julho de 2019.

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.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/direitos-humanos/declar\\_dir\\_homem.pdf](http://pfdc.pgr.mpf.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\(Convenção%20OIT%20%20%20n%20%20111\).pdf](https://www.oas.org/dil/port/1958%20Convenção%20sobre%20a%20Discriminação%20em%20Matéria%20de%20Emprego%20e%20Profissão%20(Convenção%20OIT%20%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-brasilvia/documents/publication/wcms\\_421256.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_421256.pdf)>. Acesso em 28 de junho de 2019.

RAMOS, Karini da S.; ANDRADE, Valdeciliana da S.R. *A impossibilidade de inserção de transgêneros*. 2017. Disponível em: <<http://site.fdv.br/wpcontent/uploads/2017/03/13-A-impossibilidade-de-inserc%CC%A7a%CC%83o-de-tra>>. Acesso em: 03 de julho de 2019.

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 junho de 2019.

ROCHA, Alana Karenine Dantas. *DIREITOS HUMANOS E AS AÇÕES AFIRMATIVAS PARA CONDUTAS DISCRIMINATÓRIAS: um instrumento para assegurar a igualdade de direitos*. Repositório Institucional Tiradentes, Aracaju, 2015. Disponível em: <<https://openrit.grupotiradentes.com/xmlui/bitstream/handle/set/1611/TCC%20-%20Alana%20Rocha%20FINAL%20%28Salvo%20Automaticamente%29.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 21 de julho de 2019.

ROCHA, Lyvia. *Projeto de lei estabelece cota para travestis em concursos públicos em Fortaleza*. Tribuna do Ceará. 7 mar. 2017. Disponível em: <<http://tribunadoceara.uol.com.br/noticias/politica/projeto-de-lei-estabelece-cota-para-travestis-em-concursos-publicos-em-fortaleza/>>. Acesso em: 25 junho de 2019.

SANDEL, Michael. *Justiça: o que é fazer a coisa certa*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

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. *Recurso Extraordinário nº. 845.779*. Relator: Ministro Roberto Barroso. Em julgamento. Disponível em : <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15317399481&ext=.pdf>>. Acesso em: 01 agosto de 2019.

TGEU – Transgender Europe. *Transrespect versus transfobia worldwide*. TGEU, 2018. Disponível em: <[https://transrespect.org/wp-content/uploads/2018/11/TvT\\_TMM\\_TDoR2018\\_SimpleTable\\_EN.pdf](https://transrespect.org/wp-content/uploads/2018/11/TvT_TMM_TDoR2018_SimpleTable_EN.pdf)>. Acesso em: 25 de julho de 2019.

TGEU – Transgender Europe. *Transrespect versus transfobia worldwide*. TGEU, 2018. Disponível em: <[https://transrespect.org/wp-content/uploads/2018/11/TvT\\_TMM\\_TDoR2018\\_Tables\\_EN.pdf](https://transrespect.org/wp-content/uploads/2018/11/TvT_TMM_TDoR2018_Tables_EN.pdf)>. Acesso em: 25 de julho de 2019.

VASCONCELLOS, L. T. de. *Travestis e Transexuais no Mercado de Trabalho*. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 10. 2014, Rio de Janeiro. Anais Eletrônicos. Rio de Janeiro: Firjan, 2014. p. 1 - 17