

# **VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

**GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO III**

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

#### **Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

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

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

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

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

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

#### **Secretarias**

##### **Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

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

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

##### **Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

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

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

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

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

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

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

##### **Educação Jurídica**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

##### **Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

##### **Comissão Especial**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

G326

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

Coordenadores: Daniele Silva Fontoura de Barcellos; Fabrício Veiga Costa; Tereza Rodrigues Vieira. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-135-6

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

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Gênero. 3. Sexualidades e direito. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



## **VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

### **GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO III**

---

#### **Apresentação**

TEXTO DE APRESENTAÇÃO

GT 49 - GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO III

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI -

No dia 27 de junho de 2025, os professores Fabricio Veiga Costa (Universidade de Itaúna – MG), Tereza Rodrigues Vieira (Unipar) e Daniela Silva Fontoura de Barcellos (UFRJ) coordenaram o GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO III, no VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI.

O GT GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO foi criado no ano de 2016 e simbolicamente representa um espaço de resistência, diante de um mundo marcado pelo preconceito, misoginia, homofobia, machismo e transfobia.

A naturalização de toda e qualquer manifestação de ódio decorrente da orientação sexual e da identidade de gênero exige uma academia que se levante a fim de problematizar debates teóricos que ecoam na sociedade civil contemporânea, marcada pela diversidade, marginalidade e exclusão.

Um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, explicitamente previsto no artigo 3, inciso IV, da Constituição brasileira de 1988, é promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

A liberdade e a igualdade são dois importantes pilares do Estado Democrático de Direito. Nesse sentido, torna-se relevante esclarecer que democracia é dissenso; nunca consenso. Um país efetivamente democrático não criminaliza os movimentos sociais e dá voz aos oprimidos e invisibilizados.

Gays, lésbicas, mulheres, pessoas trans, travestis são alguns dos tantos sujeitos excluídos e marginalizados pela sociedade, que insiste em coisificá-los e excluí-los. Nesse sentido, o papel da ciência do Direito é estabelecer parâmetros racionais e democráticos para assegurar a implementação e concretude dos direitos fundamentais previstos no plano constituinte e instituinte.

O artigo científico intitulado **A (DES)HUMANIZAÇÃO DE GÊNERO: DA AUSÊNCIA DE ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL À MOROSIDADE JUDICIAL QUE REVITIMIZA A MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**, de autoria da pesquisadora Alda Fernanda Sodre Bayma Silva, problematizou a necessidade de romper com a morosidade institucional e jurisdicional para garantir efetivamente a proteção da mulher vítima de violência doméstica.

O segundo artigo científico apresentado é intitulado **DIREITOS DA PERSONALIDADE E PLURALIDADE FAMILIAR: o reconhecimento das famílias poliafetivas para a construção de um direito inclusivo**, de autoria de Valéria Silva Galdino Cardin e Gabriela Faustino Favaro. A presente pesquisa enalteceu a necessidade de proteção jurídica das famílias poliafetivas, especialmente no que tange ao exercício dos direitos da personalidade. O debate proposto foi sistematizado a partir dos princípios da dignidade humana, autonomia privada e o direito fundamental à liberdade e igualdade.

O terceiro artigo científico, intitulado **O PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO E AS DISCRIMINAÇÕES PERPETRADAS EM**

para, assim, ressignificar a premissa dogmática de que o parto é permeado por dor e sofrimento da mãe.

O quinto trabalho científico apresentado, intitulado **ASPECTOS HISTÓRICOS ACERCA DO SURGIMENTO DO CRIME DE PERSEGUIÇÃO NO BRASIL**, de autoria de Gabriel Silva Borges, trouxe a discussão da historicidade do crime de perseguição, visto sob a perspectiva da violência de gênero. Foi realizada uma pesquisa empírica no município de Canoas -RS- destinada a demonstrar quantitativamente e qualitativamente quem são as vítimas do stalking, problematizando os desdobramentos e consequências em sua vida pessoal.

O sexto trabalho científico apresentado, intitulado **COTAS PARA PESSOAS TRANS NA BRIGADA MILITAR: UM AVANÇO NA DIVERSIDADE INSTITUCIONAL**, de autoria de Roberta Priscila de Araújo Lima, Alice Arlinda Santos Sobral e Raylene Rodrigues De Sena, trouxe o importante debate da necessidade de implementação de cotas para pessoas trans na brigada militar. As cotas trans representam simbolicamente uma reparação histórica de pessoas que cotidianamente suportam inúmeras formas de violência de gênero, segregação, exclusão e marginalidade social.

O sétimo artigo científico apresentado, intitulado **O PAPEL DAS CASAS DE ACOLHIMENTO DE MULHERES EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: EFICÁCIA E DESAFIOS**, de autoria de Daniela dos Santos Frazão e Karen Beltrame Becker Fritz, trouxeram relevante debate da importância das casas de acolhimento como locus de proteção de mulheres em situação de vulnerabilidade social decorrente da violência doméstica. As casas de acolhimento desempenham papel fundamental na reconstrução da identidade e da dignidade de mulheres vitimizadas pela violência doméstica.

O oitavo artigo apresentado, intitulado **PERFORMATIVIDADE DE GÊNERO E SUBVERSÃO POLÍTICA: A CONTESTAÇÃO DA NORMA PELA TEORIA DE JUDITH**

Veiga Costa, José Carlos Ferreira Couto Filho e Barbara Campolina Paulino, trouxe para o debate a necessidade de institucionalização de cotas de emprego para pessoas trans, como forma de assegurar a paridade de gênero, dignidade humana e o mínimo existencial por meio do sistema paritário.

O décimo trabalho apresentado, intitulado **CRIMES DE PERSEGUIÇÃO E PORNOGRAFIA DE VINGANÇA: VIOLÊNCIA DE GÊNERO FACILITADA PELA TECNOLOGIA**, de autoria de Caroline Fockink Ritt e Eduardo Ritt, problematizou a prática do crime de pornografia de vingança como modalidade de violência de gênero. A tecnologia facilitou a prática da pornografia da vingança, trazendo outras formas e meios de segregar e marginalizar mulheres, coisificando-as.

O décimo primeiro artigo científico apresentado, intitulado **EDUCAÇÃO SUPERIOR COMO AGENTE TRANSFORMADOR: A CONSTANTE BUSCA PELA SUPERAÇÃO DA DISPARIDADE DE GÊNERO NA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL**, de autoria de Yasmin Guimarães de Freitas, Francisca Carolina Pessoa Bezerra e Denise Almeida De Andrade, analisou como o ensino superior pode contribuir para superar a disparidade de gênero agravada pela quarta revolução industrial (era digital). A pesquisa demonstrou que as mulheres são a maioria como alunas do ensino superior, mas essa maioria não se estende nos cargos de gestão e nas profissões que exigem conhecimento de tecnologia, áreas tipicamente exercidas por homens.

O décimo segundo trabalho científico apresentado, intitulado **A CONSTRUÇÃO DO CAMPO POLÍTICO E ACADÊMICO SOBRE VIOLÊNCIA OBSTÉTRICA: UMA ANÁLISE TEMPORAL ENTRE 2014 A 2020**, de autoria de Maria Gabrielle Fernandes Vieira de Sousa, foi discutida a naturalização da violência obstétrica, ressaltando-se as falhas ocorridas nas decisões judiciais em responsabilizar agentes pela prática dessa forma de violência praticado contra mulheres. Problematizou o debate de que o corpo da mulher no momento do parto não pertence a ela, em razão da soberania da voz do médico que acaba

dos estudos desenvolvidos por Saffioti foi possível uma análise interseccional e crítica do machismo estrutural, misoginia, marginalidade e exclusão das mulheres na sociedade brasileira.

O décimo quarto artigo científico, intitulado O CONSENTIMENTO COMO ESTRATÉGIA DE INVISIBILIZAÇÃO DA VIOLÊNCIA: ENTRE A ILUSÃO DE AUTONOMIA E O CONTROLE PATRIARCAL, de autoria de Luana Renata Alves Sena, Angélica Ferreira de Freitas e Sirlene Moreira Fideles, teve como foco a análise do artigo 24-A da Lei Maria da Penha, que é o tipo penal do descumprimento de medida protetiva. Esse crime teve sua penalidade recentemente alterada. O debate científico proposto problematiza que o respectivo crime não resta configurado quando a mulher que goza da medida protetiva se aproxima do agressor.

O décimo quinto artigo científico, intitulado A VIOLÊNCIA DE GÊNERO SOB A ÓTICA DA TEORIA DOS SISTEMAS DE NIKLAS LUHMANN: A RESPOSTA INSTITUCIONAL E SEUS LIMITES, de autoria de Camila Da Silva Ribeiro, Diógenes Vicente Hassan Ribeiro e Bruna Balesteiro Garcia investigou a atuação da Delegacia de Gênero a partir da teoria dos sistemas de Niklas Luhmann. Foi demonstrado que a burocracia das instituições públicas, demora no atendimento, necessidade de melhoria na estrutura estatal são fatores que influenciam diretamente na decisão de mulheres desistirem e não requererem a concessão do pedido de medida protetiva, limitando a eficácia da Lei Maria da Penha.

O décimo sexto artigo científico, intitulado LINCHAMENTO VIRTUAL DE MULHERES: A VULNERABILIDADE DIGITAL DA MULHER NO AMBIENTE CIBERNÉTICO, de autoria de Thiago Allisson Cardoso De Jesus e Laís de Sousa Almeida, discutiu o uso da tecnologia como ferramenta para a violência de gênero, delimitando-se o espectro analítico no linchamento virtual, visto como prática que robustece e naturaliza ainda mais a violência de gênero e violação de direitos humanos das mulheres.

Fabício Veiga Costa

Professor do Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Proteção dos Direitos Fundamentais da Universidade de Itaúna –MG-. Doutorado e mestrado em Direito. Pós-doutorado em Educação, Psicologia e Direito. Especializações em Direito Processual, Direito de Família e Direito Educacional. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia. Coordenador do Grupo de Estudos Caminhos Metodológicos do Direito.

Tereza Rodrigues Vieira

Mestre e Doutora pela PUC-SP, Pós Doutorado em Direito pela Université de Montreal, Especialização em Bioética pela Faculdade de Medicina da USP. Docente do Mestrado em Direito Processual e Cidadania na Universidade Paranaense, Unipar. Docente do Curso de Medicina na Unipar. E-mail terezavieira@uol.com.br

Daniela Silva Fontoura de Barcellos

Professora de Direito Civil da Faculdade Nacional de Direito da UFRJ e coordenadora do Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro. (PPGD-UFRJ) barcellosdanielasf@gmail.com

**PROTEÇÃO JURÍDICA DE PESSOAS TRANS E DIREITO AO EMPREGO: A IMPLEMENTAÇÃO DE COTAS COMO MECANISMO DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO.**

**LEGAL PROTECTION OF TRANS PEOPLE AND THE RIGHT TO EMPLOYMENT: THE IMPLEMENTATION OF QUOTAS AS A MECHANISM FOR INCLUSION IN THE LABOR MARKET.**

**Fabício Veiga Costa <sup>1</sup>**  
**José Carlos Ferreira Couto Filho <sup>2</sup>**  
**Barbara Campolina Paulino <sup>3</sup>**

**Resumo**

O objetivo da pesquisa é investigar a exclusão, discriminação e marginalidade social suportadas pelas pessoas trans especificamente no que atine ao direito de ter um emprego. Especificamente foi proposto um debate a respeito da necessidade de criação de política pública de cotas destinadas a garantir o acesso ao emprego às pessoas trans no Brasil. A escolha do tema de justifica em razão de sua relevância e importância jurídica, prática, social e política, especialmente porque o Brasil é um dos países que mais mata e viola direitos humanos de transexuais. Foi necessária a compreensão teórica do binarismo, da heteronormatividade compulsória e da concepção teórica de que a sexualidade na sociedade moderna foi definida a partir de parâmetros ontológicos, genotípicos e apriorísticos. A transexualidade é um fenômeno biopsicossocial de ruptura com os padrões de sexualidade impostos pela modernidade, considerando-se que a identidade de gênero é uma construção social que se dá no âmbito da subjetividade de cada pessoa. Utilizou-se do método hipotético-dedutivo, foram desenvolvidas as pesquisas bibliográfica e documental e realizadas análises críticas, temáticas, teóricas, interpretativas e comparativas. Concluiu-se que é dever do Estado é planejar e executar políticas públicas de cotas destinadas a garantir o acesso igualitário ao emprego e a permanência no mercado de trabalho de pessoas trans, mediante incentivos fiscais oferecidos às empresas.

**Palavras-chave:** Transexualidade, Binarismo, Não-discriminação, Igualdade, Direito ao

### **Abstract/Resumen/Résumé**

The objective of this research is to investigate the exclusion, discrimination and social marginalization suffered by trans people, specifically with regard to the right to have a job. Specifically, a debate was proposed regarding the need to create a public policy of quotas aimed at guaranteeing access to employment for trans people in Brazil. The choice of the topic is justified by its relevance and legal, practical, social and political importance, especially because Brazil is one of the countries that most kills and violates the human rights of transsexuals. It was necessary to have a theoretical understanding of binarism, compulsory heteronormativity and the theoretical conception that sexuality in modern society was defined based on ontological, genotypic and a priori parameters. Transsexuality is a biopsychosocial phenomenon that breaks with the standards of sexuality imposed by modernity, considering that gender identity is a social construction that occurs within the scope of each person's subjectivity. The hypothetical-deductive method was used, bibliographical and documentary research was developed and critical, thematic, theoretical, interpretative and comparative analyses were carried out. It was concluded that it is the State's duty to plan and implement public quota policies aimed at guaranteeing equal access to employment and permanence in the labor market for trans people, through tax incentives offered to companies.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Transsexuality, Binarism, Non-discrimination, Equality, Right to employment

## **1 INTRODUÇÃO**

O objetivo geral da pesquisa é investigar a discriminação, exclusão e marginalidade social suportadas pelas pessoas trans no Brasil para, assim, propor a criação de política pública destinada a garantir o acesso ao emprego e a permanência no mercado de trabalho de pessoas trans, corolário da dignidade humana e direito fundamental à igualdade.

A escolha do tema se justifica em razão de sua relevância teórica, prática e atualidade, especialmente porque o Brasil é um dos países que mais mata e viola direitos humanos de pessoas trans, segundo dados apresentados pela Antra (Associação Nacional de Travestis e Transexuais).

O estudo teórico do binarismo e da doutrina da heteronormatividade compulsória foi de fundamental importância ao entendimento da transexualidade como fenômeno biopsicossocial, reflexo da subjetividade habitada ou situada de cada sujeito. Foi demonstrado que o conceito de sexualidade proposto pela modernidade é fundado em parâmetros ontológicos e genotípicos. Análises e estudos epistemológicos demonstraram que a definição da identidade de gênero ocorreu com o objetivo de ressignificar a visão teórica da sexualidade vista como algo apriorístico e imutável. Assim, a construção do “ser homem” e do “ser mulher” passou a ser reflexo de escolhas subjetivas que independem de padrões genotípicos preestabelecidos.

O estudo do direito fundamental à igualdade de acesso ao emprego e a não discriminação no mercado de trabalho foram temas de significativa importância para o entendimento da necessidade de planejamento e de execução de política pública destinada a assegurar o acesso ao emprego e a permanência no mercado de trabalho a pessoas trans. A pergunta-problema apresentada para delimitar o objeto da pesquisa foi a seguinte: a criação de cotas de empregos constitui uma política pública efetiva e eficaz para garantir o direito fundamental de acesso ao emprego e permanência no mercado de trabalho para pessoas trans no Brasil?

Por meio do método hipotético-dedutivo foi desenvolvida a pesquisa bibliográfica e documental, além das análises temáticas, teóricas, interpretativas, comparativas e históricas, possibilitando o entendimento crítico do tema-problema.

## **2. A COMPREENSÃO DA IDENTIDADE DE GÊNERO E A RUPTURA COM O BINARISMO**

O objetivo do presente item da pesquisa é apresentar a fundamentação teórica utilizada como referencial ao entendimento racional do tema transexualidade, correlacionando-o com as

proposições teóricas decorrentes do binarismo e da heteronormatividade compulsória. Importante inicialmente esclarecer que o tema sexualidade proposto pela modernidade funda-se numa moldura que tem como parâmetro central os ideais taxonômicos propostos pelas ciências. Tanto a medicina quanto a ciência do direito adotaram metodologias a partir das quais a sexualidade, o sexo e os corpos das pessoas são classificados dentro de uma lógica dogmática. Ou seja, homem é o sujeito que tem pênis; mulher é o sujeito que tem vagina. Dessa forma, naturaliza-se a condição do homem e da mulher a partir de seus órgãos genitais (genótipo).

Essas são as cognominadas caixinhas da sexualidade, criadas pela modernidade, com o objetivo de propor e impor padrões universais de como a sexualidade deve ser vivenciada pelas pessoas. Dentro dessa lógica, naturaliza-se, também, a heteronormatividade compulsória, responsável por inserir a mulher numa posição de desigualdade estrutural perante o homem. Admite-se, nesse contexto, a relação heterossexual como o padrão de sexualidade adotado universalmente. O papel assumido pelo homem é o de reproduzir os ideais patriarcais, responsabilizando-se pela manutenção da mulher na posição de absoluta subserviência e desigualdade perante si.

Nesse contexto propositivo, a naturalização da condição do homem e da mulher é definida pelo sexo anatômico, e não reflexo de construções psicossociais que se dão no âmbito da subjetividade de cada pessoa. A doutrina do binarismo é responsável pela categorização de corpos a partir de premissas biológico-evolucionistas, e o que destoava dessas premissas impostas pela modernidade foi patologizado ou se tornou conduta criminosa. A título de exemplificação das colocações ora apresentadas foi a patologização da homossexualidade; a patologização da transexualidade; o conceito de mulher honesta previsto no Código Penal brasileiro de 1940; a homossexualidade como crime na Alemanha até o ano de 1994 e ainda considerada conduta criminosa em mais de 70 (setenta) países da ONU.

As condutas que destoam dos padrões binário-heteronormativos impostos pela modernidade foram categorizados pela medicina como doença e pela ciência do Direito como crime. Em contrapartida a essas premissas tem-se os estudos de gênero e sexualidade propostos por concepções teóricas que rompem com esse dogmatismo analítico e, a partir disso, passam a compreender a sexualidade como “um estar”, não mais como “um ser”. Desse modo, a construção da identidade de gênero e da orientação sexual deixa de ser vista como algo natural (ontológico), imposto cosmologicamente por premissas universais que independem da liber-

dade e da autonomia dos sujeitos. O “ser homem” e o “ser mulher” deixa de ser algo naturalizado pela genitália dos sujeitos e passa a ser visto como uma construção social, reflexo das experiências intersubjetivas<sup>1</sup>.

Nesse sentido pode-se afirmar que essa nova concepção filosófica na forma de ver e compreender a sexualidade passa primeiramente pela ruptura do *modus* taxonômico responsável pela classificação de pessoas e de suas escolhas no âmbito sexual. Classificar pessoas como heterossexuais, homossexuais ou bissexuais constitui um meio de reproduzir vegetativamente as premissas trazidas pela modernidade. Romper com a categorização da forma como as pessoas vivem a sexualidade constitui um meio de reconhecer a liberdade e a autonomia dos sujeitos. Do mesmo modo, a condição do “ser homem” e do “ser mulher” não pode mais ser algo predefinido pela genitália, haja vista que independentemente do órgão sexual, a condição do homem e da mulher é definida diretamente por uma construção subjetiva e psicossocial, dentro de um contexto de liberdade e de autonomia, considerados os referenciais para a resignificação de tais conceitos outrora sedimentados.

Desconstruir os padrões modernos de sexualidade se torna necessário para o reconhecimento da diversidade e do pluralismo, características típicas da sociedade contemporânea. As formas de vivenciar a sexualidade e de cada sujeito construir sua identidade de gênero não cabem mais nas ditas “caixinhas” impostas pela medicina e pela ciência do Direito. A sexualidade é uma condição pluridimensional e dinâmica do sujeito, não caracterizada pela linearidade, visto que as vivências sexuais se dão de forma esférica, livres e desconstruídas (não naturalizadas) ao longo da vida. Negar ou ignorar tais questões é o mesmo que aprisionar as pessoas dentro de sua própria negação de liberdade, naturalizando algo que deve ser psicossocialmente compreendido.

O transexual é o sujeito que transgride e rompe com o binarismo<sup>2</sup>, propõe uma nova forma de viver sua identidade de gênero, não mais naturalizado pela genitália. A pessoa trans

---

<sup>1</sup> A concepção teórica que dicotomiza biologia e construção social, como referenciais ao estudo da sexualidade, constitui uma das vertentes teóricas utilizadas no entendimento do tema em questão. Mesmo assim, é importante ponderar que tanto as concepções biológicas quanto às questões biopsicossociais refletem diretamente na forma como cada indivíduo constrói sua sexualidade. Fica evidente, nesse contexto, que o entendimento e a compreensão sobre as questões que permeiam o estudo da sexualidade e da identidade de gênero é de natureza multidimensional, haja vista que, compreender a temática em tela sob diversos vieses, constitui um meio de construir premissas epistemológicas fundadas na transdisciplinaridade.

<sup>2</sup> É importante esclarecer que a introdução da categorização dos transgêneros e dos cisgêneros não constitui a ampliação do espectro teórico do binarismo. Afirma-se isso porque, na concepção binária, a sexualidade é vista como uma questão ontológica, algo linear que percorre a vida dos sujeitos (filosoficamente a sexualidade seria um “ser”, no contexto do binarismo). Contrapondo-se a essa vertente, propõe-se a visão epistemológica da sexualidade, não mais vista filosoficamente como “um ser”, mas como “um estar”. Nesse sentido, a construção da

permite-se ser o que subjetivamente sente ser. Por isso, constrói-se e se desconstrói ao longo de sua vida, ressemantizando algo que até então era visto como estático. A mulher trans constrói psicossocialmente sua identidade feminina, independentemente do seu órgão genital, algo que também ocorre com o homem trans, quando decide se construir com a identidade de gênero masculina. Não se pretende aqui compreender e nem esclarecer as razões dessas escolhas, haja vista que o objeto da presente pesquisa é o reconhecimento e tratamento igual conferido à pessoa humana, independentemente da forma como a mesma resolve vivenciar experiências subjetivas no âmbito de sua sexualidade.

## **2.1. Sexo anatômico e identidade de gênero: distinções teóricas.**

A compreensão teórico-científica e a distinção conceitual entre sexo anatômico e identidade de gênero é imprescindível para o entendimento das questões que permeiam o objeto da presente pesquisa. A categorização de corpos sexuados se deu genuinamente a partir da genitália dos sujeitos, fundado em premissas propostas pela modernidade e trazidas pela biologia e medicina, enquanto as proposições acerca da identidade de gênero decorrem diretamente de construções psicossociais, da liberdade, autonomia e autodeterminação dos sujeitos.

Desconstruir as premissas dogmáticas de uma visão da sexualidade a partir da genitália é de fundamental importância para um debate crítico que ultrapassa os muros do dogmatismo. Não é o corpo do sujeito que desenha em si sua sexualidade, visto que nos dizeres de Simone Beauvoir “não é o corpo-objecto descrito pelos cientistas que exige concretamente, mas sim o corpo vivido pelo sujeito” (BEAUVOIR, 2015, p. 81). A referida autora problematiza a condição da mulher, como um sujeito social, não mero reflexo de concepções naturalizadas, de uma ontologia que enrijece sua existência, ou seja, “não é a natureza que define a mulher: esta é que se define, retomando a natureza em sua afetividade” (BEAUVOIR, 2015, p. 81). Nesse contexto, ninguém nasce mulher; torna-se mulher (BEAUVOIR, 2015), já que a condição do sujeito que se reconhece como mulher independe da existência do órgão sexual (vagina), já que tal condição é reflexo de questões psicossociais que se desenvolvem no âmbito da intersubjetividade e autodeterminação.

Na seara propositiva apresentada, faz-se necessário trazer os apontamentos teóricos propostos por Judith Butler: “concebida originalmente para questionar a formulação de que a biologia é o destino, a distinção entre sexo e gênero atende à tese de que, por mais que o sexo

---

sexualidade humana não seria linear, mas, sim, esférica, haja vista que ao longo da vida as pessoas poderão desconstruir as premissas originariamente utilizadas para vivenciar sua sexualidade.

pareça irretratável em termos biológicos, o gênero é culturalmente construído” (BUTLER, 2015, p. 25-26). Assim, “se o gênero são os significados culturais assumidos pelo corpo sexuado, não se pode dizer que ele decorra de um sexo desta ou daquela maneira” (BUTLER, 2015, p. 26). A partir das proposições ora expostas, “a identidade de gênero se estabelecerá por meio de uma recusa da perda, a qual se encontra criptografada no corpo e, com efeito, determina o corpo vivo *versus* o morto” (BUTLER, 2015, p. 124).

As proposições filosóficas apresentadas problematizam o debate acerca dos temas sexo anatômico e identidade de gênero. “A configuração social do masculino e do feminino ou a ritualização da interação entre sexos já não são expressões antropológicas de um substrato biológico, e sim invenções humanas impregnadas de subjetivismo voluntaristas e sujeitas a livre arbítrio” (VERO, 2016, p. 61). Fica evidente a partir das colocações apresentadas que a liberdade, a autodeterminação e a autonomia privada do sujeito são conceitos fundamentais para tornar viável o entendimento crítico sobre as inúmeras identidades de gênero possíveis.

Partir do pressuposto de que os sujeitos são livres quanto às escolhas que poderão fazer no âmbito sexual, é o primeiro passo para a desconstrução de um modelo que aprioristicamente naturaliza a condição sexual de cada pessoa. Autodeterminar-se quanto às escolhas que cada pessoa poderá fazer ao longo da vida é reconhecer que a sexualidade é um “estar”, e não filosoficamente um “ser”. Ao longo da vida cada sujeito tem autonomia para construir e desconstruir subjetivamente suas escolhas sexuais. Implica dizer que ninguém deve se reconhecer ontologicamente como homem ou mulher, senão a partir de decisões que se dão no âmbito de sua subjetividade. Fatores psicossociais devem ser levados em consideração na construção da identidade de gênero de cada sujeito, como forma de assegurar sua dignidade humana. Nesse sentido, “não há, contudo, a pretensão de negar que o gênero se constitui com ou sobre corpos sexuados, ou seja, não é negada a biologia, mas enfatizada, deliberadamente, a construção social e histórica produzidas sobre as características biológicas” (LOURO, 2014, p. 25-26).

Naturalizar a sexualidade a partir de premissas universais e imutáveis, como é o caso da genitália, constitui uma forma de aprisionamento do sujeito, pois as inscrições existentes em seu corpo não lhe permite ser livre a ponto de se construir como pessoa no âmbito de sua sexualidade. “A relação que normalmente se estabelece e se espera observar em todas as pessoas, é que corpos sexuados com pênis se identifiquem com o gênero masculino, assim como aqueles com vagina se reconheçam como femininos” (SANTOS, 2016, p. 109). Esse é o modelo de sexualidade construído pelas estruturas de poder na modernidade, avalizado pela medicina e endossado pela ciência do Direito. Endossar esse modelo de pensamento, além de representar

uma forma de segregar pessoas em razão do desprestígio da diversidade, evidencia um modo de pensar cientificamente unilateral, já que muitos sujeitos são invisibilizados pelo simples fato de inexistirem dentro dessa proposta dogmática de enxergar a sexualidade humana.

“Uma das consequências mais significativas da desconstrução dessa oposição binária reside na possibilidade que se abre para que se compreendam e incluam as diferentes formas de masculinidade e feminilidade que se constituem socialmente” (LOURO, 2014, p. 38). É nesse sentido que se torna relevante diferenciar racionalmente alguns conceitos científicos. O sexo é uma categoria conceitual que expõe as diferenças existentes quanto ao significado de ser fêmea e de ser macho, enquanto o gênero é proposição que se relaciona à construção social do que é ser mulher e homem, na perspectiva social e subjetiva. As diferenças sexuais do que é masculino e do que é feminino são vistas como representações sociais de identidades de gênero, e o entendimento de toda essa diversidade é fundamental para a construção do conceito de igualdade. Tais premissas deixam muito clara a importância da apreensão científica dos conceitos expostos, condição e requisito para o entendimento do tema igualdade de gênero.

É importante observar que no decorrer da história da humanidade “construiu-se uma concepção, a partir do pensamento binário, de que o gênero se definia a partir do sexo concebido biologicamente, marca expressivamente pautada pelas ciências biológicas – de perspectiva positivista- ao tentar definir os rumos e as verdades cabíveis à sociedade” (SEVERO, 2013, p. 61). Trata-se de proposições normativistas, fundadas em premissas construídas com o objetivo de estabelecer padrões universais de condutas, desconsiderando-se a pluralidade que marca os espaços sociais.

No momento em que as ciências naturais sistematizaram na modernidade juízos apriorísticos e máximas generalizantes, objetivando estabelecer padrões universais de sexualidade, tornou-se inviável dar visibilidade à diversidade sexual, característica ínsita da sociedade civil contemporânea, marcada pelo pluralismo e pelas diferentes formas de viver. Nesse sentido, “os primeiros esforços de teorização sobre gênero versaram sobre a necessidade de diagnosticar as principais modalidades de sexismo operantes em sociedades contemporâneas” (LOPES, 2016, p. 21).

Nesse contexto propositivo, “o gênero é concebido como construção social de papéis e desigualdades ancoradas no sexo, compreendido como fator biológico” (LOPES, 2016, p. 22). Assim, pode-se afirmar que “o gênero é compreendido como um revestimento social e cultural da diferença sexual” (LOPES, 2016, p. 22), diferença essa decorrente das inscrições universais

lizantes existentes nos corpos das pessoas, critério esse utilizado para classificá-las e gerar desigualdades no tratamento conferido aos sujeitos que livremente não aderem ao modelo binário-sexista imposto.

Os estudos sobre gênero e sexualidade objetivam compreender as relações de poder existentes entre as pessoas, especialmente no que atine a forma como viverão seus desejos. Trata-se de propostas discursivas que visam dar movimento na forma estática de ver o tema apresentado, ou seja, “o gênero se afirma no conjunto de representações culturais, artísticas e simbólicas que expressam imagens naturalizadas do que é ser homem ou ser mulher” (LOPES, 2016, p. 30). Busca-se romper com “uma ética sexual impositora da heterossexualidade, que reverbera até hoje na dinâmica social ocidental, definida posteriormente como heterossexualidade compulsória” (RIBEIRO, 2016, p. 36).

É muito comum cientificamente a correlação entre os termos sexo e gênero, embora sejam conceitos muito distintos. “O primeiro é usualmente considerado algo natural, biologicamente determinado e, portanto, imutável” (SANTOS, 2016, p. 109). Em contrapartida, “o segundo é tido como uma construção realizada ao longo da vida em sociedade: formas de se socializar, de se vestir, de se comunicar e de se identificar” (SANTOS, 2016, p. 109). Na realidade o gênero constitui-se na oportunidade conferida aos sujeitos de se autodeterminarem, de serem livres quanto à forma como pretendem construir sua identidade, ou como homem ou como mulher, não restringindo essas escolhas às questões biológicas, responsáveis por limitar a forma de ver e compreender a sexualidade humana.

Nesse sentido, “para as ciências sociais e humanas, o conceito de gênero refere-se à construção social em torno do sexo anatômico” (SEVERO, 2013, p. 62), ou seja, “ele foi criado para distinguir a dimensão biológica da dimensão social, baseando-se no raciocínio de que há machos e fêmeas na espécie humana, mas a maneira de ser homem e de ser mulher é produzida na cultura” (SEVERO, 2013, p. 62). É por isso que se torna relevante afirmar que “a identidade sexual não é algo posto naturalmente, como se todos vivêssemos a mesma experiência universalmente, mas que a sexualidade seja uma questão social e política, construída em processos culturais e plurais” (CARDOSO; DIAS; OLIVEIRA, 2015, p. 385).

“Gênero não são as identidades pelas quais as pessoas se identificam como sendo ou tendo, mas sim o dispositivo regulador e normativo que produz estas identidades” (SOUZA, 2016, p. 27). A construção dessas diversas identidades possíveis é o reconhecimento da liberdade de poder ser quem livremente quiser no âmbito de sua sexualidade, sem padrões preestabelecidos, sem molduras previamente instituídas. “O gênero não é um papel a ser interpretado

por sujeitos, mas é o que constitui os sujeitos como sendo sujeitos, por isso, gênero é um fazer em vez de um ser” (SOUZA, 2016, p. 27). É um *modus* de se desenhar de forma individualizada, sem arquétipos, sem convenções, com liberdade de poder ser o que quiser.

### **3. IGUALDADE DE ACESSO AO EMPREGO E A NÃO DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

A igualdade de acesso ao emprego é um princípio fundamental do direito do trabalho e dos direitos humanos, assegurado por diversos instrumentos jurídicos nacionais e internacionais. A Constituição Federal de 1988, no artigo 5º, inciso I, estabelece que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição" (BRASIL, 1988). Além disso, o artigo 7º, inciso XXX, proíbe a discriminação no tocante a salário e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Nesse sentido Sarlet, conceitua a dignidade da pessoa humana como:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração que o faz por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (SARLET, 2006, p. 59/60).

A noção de dignidade da pessoa humana passou por um processo de evolução histórica marcante, sendo influenciada por diferentes contextos sociais e filosóficos ao longo do tempo. Essa concepção continuou a se desenvolver até ser consolidada no direito positivo. A Constituição Federal de 1988 foi um marco nesse sentido, ao estabelecer a dignidade da pessoa humana como um princípio fundamental do ordenamento jurídico brasileiro. Nessa mesma linha de pensamento, o Ministro Maurício Godinho Delgado, ensina que:

O universo social, econômico e cultural dos Direitos Humanos passa de modo lógico e necessário, pelo ramo jurídico trabalhista, à medida que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, regra geral, por sua própria força e/ou habilidades isoladas, não alcançariam. Ora, a conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social com repercussões positivas e conexas no plano cultural, o que se faz de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas mediante o trabalho e, particularmente, o emprego, normatizado pelo Direito do Trabalho (DELGADO, 2019, p. 94).

Apesar dos avanços normativos, a população trans ainda enfrenta barreiras estruturais significativas no acesso ao mercado de trabalho formal. A discriminação baseada em identidade de gênero é uma constante, dificultando não apenas a inserção dessas pessoas no mercado formal, mas também sua permanência e ascensão em suas carreiras.

A sociedade, composta por indivíduos de diferentes origens e características, deveria acolher a diversidade como um fator natural. Contudo, a pluralidade social muitas vezes resulta em hierarquizações discriminatórias, que, ao invés de promoverem a inclusão, acabam perpetuando a marginalização de determinados grupos, impondo barreiras que limitam o acesso a direitos básicos, como o direito ao emprego formal (DIAS; BERNARDINELLI, 2016).

Embora o princípio da igualdade seja um dos pilares do ordenamento jurídico, sua aplicação prática no mercado de trabalho não se estende de maneira homogênea à população transexual. Apesar de haver uma universalização dos direitos fundamentais e humanos, essa parcela da sociedade ainda enfrenta desafios significativos ao buscar oportunidades de emprego.

Fatores econômicos, sociais e educacionais contribuem para essa exclusão, tornando os transexuais mais vulneráveis à precarização das relações de trabalho e ao desemprego estrutural. Além disso, a falta de políticas afirmativas eficazes aprofunda essa desigualdade, consolidando a posição desse grupo em um patamar de desvantagem no cenário profissional (DIAS; BERNARDINELLI, 2016).

O mercado de trabalho no Brasil ainda é marcado por processos excludentes que reproduzem desigualdades sociais e aprofundam vulnerabilidades de determinados grupos vulnerabilizados, especialmente aqueles que destoam da norma cisgênera e heteronormativa. Neste contexto, a promoção da igualdade de acesso ao emprego para pessoas trans demanda políticas afirmativas e mecanismos de inclusão que enfrentem diretamente as barreiras impostas por preconceitos e estigmas sociais. Segundo dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), aproximadamente 90% das pessoas trans no Brasil vivem da prostituição, não por escolha, mas pela falta de oportunidades formais de emprego (ANTRA, 2022).

Essa realidade revela uma contradição entre o princípio da igualdade e a prática cotidiana de exclusão social e econômica dessa população. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em seu Relatório sobre Discriminação no Mercado de Trabalho, a discriminação no ambiente de trabalho representa um dos principais desafios para a concretização dos direitos fundamentais no trabalho, impactando diretamente na dignidade e na qualidade de vida das pessoas afetadas (OIT, 2019).

Em uma sociedade plural e democrática, o princípio da igualdade não pode ser interpretado apenas de maneira formal, como igualdade perante a lei. É necessário promover uma igualdade material, capaz de corrigir distorções históricas e assegurar que grupos vulneráveis tenham condições efetivas de acesso e permanência no mercado de trabalho, sem que sua identidade de gênero represente uma barreira. Nesse sentido, o princípio da não discriminação, como previsto na Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, estabelece que todos os indivíduos devem ter igualdade de oportunidades e tratamento no emprego, sem distinção de raça, gênero, orientação sexual ou identidade de gênero (OIT, 1958). O referido texto, em seu artigo 1º (primeiro), alíneas (a) e (b), trata do significado da palavra discriminação:

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (OIT, Convenção nº 111, 1958).

No entanto, a efetividade desse princípio ainda depende da adoção de medidas concretas que assegurem a empregabilidade das pessoas trans e travestis, combatendo as práticas discriminatórias ainda comuns no ambiente corporativo.

A jurisprudência brasileira tem avançado na proteção dos direitos das pessoas trans no ambiente de trabalho. O Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26 e do Mandado de Injunção (MI) 4733, reconheceu a LGBTfobia como uma forma de racismo, tornando passível de punição qualquer ato discriminatório contra pessoas LGBTQIA+ (BRASIL, STF, 2019). Essa decisão representou um marco importante na proteção jurídica dessa população, reforçando a necessidade de um compromisso institucional com a promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

De acordo com Almeida e Vasconcellos, pessoas trans que buscam inserção no mercado de trabalho formal enfrentam uma série de obstáculos que inviabilizam a concretização desse direito. Entre os principais entraves, destacam-se a transfobia institucionalizada, a discriminação velada ou explícita nos processos seletivos, a falta de adequação dos documentos civis que ainda não passaram por retificação, dificuldades relacionadas ao uso de banheiros e vestimentas alinhadas à identidade de gênero e, principalmente, a baixa escolaridade decorrente da evasão escolar precoce (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018). Esse último fator é especialmente preocupante, pois reflete as múltiplas formas de preconceito que essas pessoas sofrem desde a infância, resultando na limitação de suas perspectivas acadêmicas e profissionais.

Sob essa ótica, Murilo Comércio ensina que fica evidente que a negação de oportunidades de trabalho a indivíduos trans não ocorre apenas por fatores econômicos, mas também por questões sociais e jurídicas, que culminam na violação de princípios fundamentais, como a dignidade da pessoa humana e a igualdade (COMÉRCIO, 2019).

A identidade de gênero, ao invés de ser reconhecida e respeitada, torna-se um elemento de exclusão, influenciando negativamente não apenas a obtenção de emprego, mas também as chances de crescimento e ascensão dentro do ambiente corporativo. Essa discriminação estrutural reforça um ciclo de exclusão, perpetuando a invisibilidade dessa população no mercado de trabalho formal (COMÉRCIO, 2019).

Diante desse cenário, a implementação de políticas afirmativas, como a reserva de vagas para pessoas trans no mercado de trabalho, surge como uma medida essencial para combater a exclusão histórica dessa população. O reconhecimento da identidade de gênero deve ser acompanhado de ações concretas que garantam não apenas o acesso ao emprego, mas também condições equitativas de crescimento e desenvolvimento profissional. Sem medidas estruturadas de inclusão, a desigualdade de oportunidades persiste, reforçando ciclos de vulnerabilidade social e econômica.

### **3.1. Cotas para pessoas com deficiência e menor aprendiz**

A preocupação com a inclusão das pessoas com deficiência ganhou relevância mundial especialmente após o término das Grandes Guerras, quando um número significativo de soldados e civis retornaram aos seus lares com sequelas físicas e sensoriais permanentes. Diante dessa nova realidade, a sociedade global passou a refletir sobre a necessidade de construir mecanismos que assegurassem a reintegração dessas pessoas ao convívio social e, sobretudo, ao mercado de trabalho. A partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, que reconheceu a dignidade e os direitos fundamentais de todos os seres humanos sem qualquer forma de discriminação, diversos ordenamentos jurídicos passaram a incorporar princípios de igualdade e inclusão em suas legislações internas, incluindo o Brasil (ELSNER, 2018).

A inclusão de grupos historicamente marginalizados no mercado de trabalho tem sido um desafio global. Para minimizar desigualdades e ampliar o acesso ao emprego, diversos países adotaram políticas afirmativas, como a implementação de cotas para pessoas com deficiência e para jovens aprendizes. Essas medidas têm se mostrado eficazes na promoção da inclusão social, garantindo que indivíduos em situação de vulnerabilidade tenham oportunidades concretas de ingresso e permanência no mercado formal de trabalho.

No contexto brasileiro, essa preocupação foi absorvida inicialmente na Constituição Federal de 1988, que incluiu o trabalho como um direito social fundamental, previsto em seu artigo 6º, garantindo, em tese, o acesso universal ao mercado de trabalho, sem qualquer tipo de discriminação. No entanto, o verdadeiro avanço normativo voltado à inclusão das pessoas com deficiência no mercado formal ocorreu por meio da legislação infraconstitucional, especialmente com a promulgação da Lei nº 8.213/1991, que instituiu a obrigatoriedade da reserva de vagas para pessoas com deficiência em empresas privadas de médio e grande porte (BRASIL, 1991).

Esse mecanismo, conhecido como sistema de cotas, foi inserido no artigo 93 da referida lei, que determina que empresas com 100 ou mais empregados devem reservar um percentual de suas vagas para pessoas com deficiência, variando entre 2% e 5% do quadro total de funcionários. Essa reserva obrigatória foi concebida como uma resposta à exclusão sistemática desse grupo do mercado formal, em razão de estigmas e preconceitos historicamente associados à sua capacidade laborativa. Maria Aparcida Gugel compreende o sistema de cotas da seguinte forma:

Trata-se de ação afirmativa que visa atingir a igualdade de oportunidades, oferecendo meios institucionais diferenciados para o acesso das pessoas portadoras de deficiência ao sistema jurídico e de serviços e, portanto, a viabilizar-lhes o gozo e o exercício de direitos fundamentais, sobretudo no que concerne ao direito de toda pessoa a ser tratada como igual. É o que dispõe, por exemplo, a lei 7.853/89 ao estabelecer a política nacional para as pessoas portadoras de deficiência (GUGEL, 2016).

A criação do sistema de cotas compulsórias, embora concentrada em um único artigo da Lei nº 8.213/1991, representou um marco fundamental para a mudança desse cenário. Mesmo com sua simplicidade textual e abrangência limitada, a medida teve efeitos profundos ao introduzir a noção de responsabilidade social no cumprimento da função social da empresa. As organizações passaram a ser chamadas não apenas a gerar lucros, mas também a promover um ambiente de trabalho diverso, inclusivo e representativo da pluralidade existente na sociedade. As empresas que adotaram práticas inclusivas também passaram a perceber benefícios internos, como a melhoria do clima organizacional, o fortalecimento da imagem institucional e o estímulo à inovação, resultado da convivência de equipes compostas por pessoas com diferentes habilidades e perspectivas.

Além da Lei nº 8.213/1991, que estabeleceu o sistema de cotas para pessoas com deficiência no setor privado, o Brasil também editou o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, responsável por regulamentar a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência. Esse decreto foi um marco importante para consolidar conceitos, definir diretrizes e

estabelecer parâmetros claros sobre quem é considerado pessoa com deficiência, além de reforçar princípios de igualdade e inclusão no âmbito social e trabalhista (BRASIL, 1999). Nas palavras de José Pastore:

[...] no nível federal, o poder executivo editou o Decreto n. 3.298/99 com o objetivo de fixar uma Política Nacional para a Integração de Pessoas Portadoras de deficiência no mercado de trabalho e na sociedade geral. O decreto, que definiu com mais detalhes a deficiência física, auditiva, mental e múltipla, engloba vários dispositivos legais anteriores e avança em campos ainda não cobertos por eles (PASTORE, José, 2000, p.54).

O Decreto nº 3.298/1999 trouxe uma definição mais abrangente e precisa de deficiência, dividindo-a em diversas categorias — física, auditiva, visual, mental e múltipla — e estabelecendo critérios objetivos para o reconhecimento da condição de pessoa com deficiência. Essa conceituação técnica e jurídica é fundamental, pois permite identificar com clareza os sujeitos de direito das políticas públicas voltadas a esse público. Sem essa delimitação, a criação de políticas de inclusão eficazes e direcionadas seria comprometida.

Outro aspecto relevante do Decreto nº 3.298/1999 está na forma como a legislação aborda a pessoa com deficiência. Diferentemente da visão tradicionalmente assistencialista, o decreto promove uma abordagem baseada na igualdade de oportunidades, reconhecendo a capacidade produtiva desse grupo e incentivando sua qualificação e inserção econômica. A norma não se limita a assegurar direitos formais, mas busca viabilizar, por meio de ações concretas, o acesso efetivo dessas pessoas ao mercado de trabalho, eliminando barreiras e criando condições que permitam a participação plena e digna no ambiente profissional.

O texto do decreto é claro ao reforçar a importância do respeito à dignidade da pessoa com deficiência, não apenas como sujeito de direitos, mas como cidadão ativo e produtivo, capaz de contribuir para o desenvolvimento econômico e social da coletividade. Os artigos 5º, inciso III, e 6º, inciso V, destacam que a qualificação profissional e a promoção da inclusão no mercado de trabalho são componentes essenciais para assegurar a autonomia e a valorização dessas pessoas dentro da sociedade (BRASIL, 1999). Esse posicionamento reflete uma mudança de paradigma: a pessoa com deficiência não é mais vista como objeto de caridade ou dependente de assistência, mas como sujeito capaz de exercer seu direito ao trabalho e à participação social em igualdade de condições com os demais cidadãos.

Essa lógica inclusiva também se reflete nas políticas voltadas para jovens aprendizes, outro grupo historicamente afastado do mercado formal por barreiras socioeconômicas e educacionais. Com a criação da Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000), o ordenamento jurídico brasileiro passou a exigir que empresas de médio e grande porte reservem parte de suas vagas

para adolescentes e jovens, promovendo sua formação técnico-profissional em ambiente real de trabalho. Assim como ocorre com as pessoas com deficiência, as cotas para aprendizes não apenas promovem a inserção laboral desse grupo, mas também representam um instrumento de combate à exclusão social e à perpetuação do ciclo de pobreza, ao mesmo tempo em que auxiliam na formação de mão de obra qualificada para o futuro do país.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída por meio do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, dedicou um capítulo específico para regulamentar o trabalho de menores, reconhecendo desde então a necessidade de assegurar proteção especial a essa parcela da população trabalhadora. No entanto, o conceito de menor trabalhador e os limites de idade foram sendo atualizados ao longo do tempo, refletindo mudanças sociais e a preocupação crescente com a proteção integral de crianças e adolescentes. Com a edição da Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, houve uma importante atualização no artigo 402 da CLT, que passou a definir como menor o trabalhador com idade entre 14 e 18 anos, reforçando a proibição do trabalho infantil para menores de 14 anos. Essa alteração harmonizou a legislação trabalhista com os princípios da Constituição Federal de 1988, do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e das convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, especialmente a Convenção nº 138 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que estabelece a idade mínima para admissão no emprego.

Nos termos do artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as empresas de médio e grande porte estão obrigadas a contratar aprendizes e a matriculá-los em cursos de aprendizagem desenvolvidos por essas entidades formadoras. Essas entidades podem ser Serviços Nacionais de Aprendizagem (como SENAI, SENAC, SENAR e SENAT) ou organizações sem fins lucrativos que tenham como objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, desde que registradas nos conselhos de direitos da criança e do adolescente.

O contrato de aprendizagem possui características específicas que o diferenciam de contratos regulares de trabalho. Sua duração é limitada a, no máximo, dois anos, e o jovem aprendiz deve ter entre 14 e 24 anos, exceto no caso de aprendizes com deficiência, para os quais não há limite máximo de idade. Durante o período de vigência do contrato, o aprendiz deve combinar suas atividades práticas no ambiente da empresa com as aulas teóricas ministradas pela entidade formadora. A responsabilidade pela formação teórica é exclusiva da entidade de aprendizagem, enquanto cabe à empresa proporcionar o espaço para a prática, acompanhar o desenvolvimento do aprendiz e assegurar que ele participe de atividades compatíveis com o programa de aprendizagem em que está matriculado. Ou seja, a empresa não apenas contrata o aprendiz, mas

também deve garantir que ele receba a orientação adequada para integrar, de forma gradual, o ambiente de trabalho e desenvolver habilidades que o qualifiquem para futuras oportunidades.

Esse sistema de cotas de aprendizagem não se limita a combater o trabalho infantil e regular o ingresso seguro de adolescentes e jovens no mercado formal. Ele cumpre uma função social de extrema relevância ao oferecer oportunidades concretas de capacitação e inserção laboral a uma parcela da população que, historicamente, tem dificuldades de acesso ao emprego formal. Ao proporcionar a combinação entre estudo e trabalho supervisionado, o programa contribui para a formação de mão de obra qualificada, reduz a evasão escolar e prepara os aprendizes para ocuparem, no futuro, melhores posições no mercado de trabalho.

A implementação das cotas de aprendizagem e das cotas para pessoas com deficiência no Brasil demonstra o impacto positivo que políticas afirmativas têm na inclusão de grupos historicamente marginalizados. Em ambos os casos, o Estado reconheceu que esses grupos enfrentam barreiras específicas que limitam seu acesso ao emprego formal, exigindo ações concretas para garantir a igualdade de oportunidades. As cotas para aprendizes criaram um caminho seguro para que jovens sem experiência profissional pudessem ingressar no mercado de trabalho, aliando formação prática e teórica, rompendo ciclos de exclusão e permitindo que esses jovens desenvolvessem suas carreiras.

Da mesma forma, a reserva de vagas para pessoas com deficiência assegurou a inclusão de profissionais que antes eram sistematicamente excluídos, mostrando às empresas seu potencial produtivo e promovendo mudanças culturais que valorizaram a diversidade nos ambientes de trabalho. Esse histórico de sucesso evidencia que a inclusão de grupos vulneráveis não ocorre de forma espontânea, mas depende de políticas afirmativas que corrijam desigualdades históricas. Assim como jovens e pessoas com deficiência precisaram de mecanismos específicos para garantir seu direito ao trabalho, a população trans — igualmente marginalizada e excluída — necessita de ações semelhantes. A criação de cotas para pessoas trans representa, portanto, um passo necessário para assegurar sua inserção no mercado formal e promover um ambiente de trabalho mais diversos e representativo da sociedade brasileira.

### **3.2. Uma proposta de criação de cotas para pessoas trans no mercado de trabalho**

Quando se aborda a relação entre a população LGBTQ+ e o mercado de trabalho, é inegável que ainda persistem inúmeras barreiras que dificultam o acesso e a permanência dessas pessoas em empregos formais. O preconceito e a discriminação, em suas diversas formas, figu-

ram como os principais obstáculos, prejudicando tanto o processo de contratação quanto a manutenção desses profissionais em ambientes de trabalho muitas vezes hostis e excludentes (IRIGARAY E FREITAS, 2013).

Ainda segundo os mesmos autores, dentro do próprio grupo LGBTQ+, as vivências relacionadas ao mercado de trabalho não são homogêneas. Gays, lésbicas e bissexuais, por exemplo, podem, em muitos casos, optar por não tornar pública sua orientação sexual no ambiente corporativo, uma vez que essa característica, sendo invisível, não é necessariamente perceptível em um primeiro momento. Isso lhes garante, ainda que temporariamente, uma espécie de proteção contra discriminações mais diretas (IRIGARAY E FREITAS, 2013). Por outro lado, pessoas trans — cuja identidade de gênero frequentemente é percebida de forma imediata por meio de sua aparência, expressão de gênero e até mesmo pelo nome de registro — enfrentam um nível ainda maior de exclusão e preconceito.

Sua identidade social é lida de forma visível, o que as expõe de maneira mais acentuada a práticas discriminatórias já no primeiro contato com empregadores e colegas de trabalho. Essa visibilidade involuntária, somada ao estigma social profundamente enraizado em relação às identidades trans, limita suas oportunidades de inserção e ascensão no mercado formal, justificando, portanto, a necessidade urgente de políticas afirmativas específicas, como a proposta de cotas para pessoas trans.

As iniciativas de inclusão direcionadas a grupos minoritários no Brasil, até o momento, têm concentrado suas ações principalmente na implementação de cotas destinadas a pessoas com deficiência e na reserva de vagas para menores aprendizes, conforme abordado no subcapítulo anterior deste artigo e também na reserva de vagas para candidatos negros. Segundo Saraiva e Irigaray (2009), a adoção de políticas de diversidade contribuiu para a consolidação de uma nova visão empresarial, em que a valorização da pluralidade e a busca por igualdade passaram a ser reconhecidas como elementos estratégicos para o crescimento sustentável e a inovação dentro das organizações.

Contudo, é importante destacar que a simples adoção de políticas informais de diversidade, sem regulamentação e monitoramento adequados, muitas vezes resulta em ações superficiais e pouco eficazes. A formalização dessas políticas em normas internas claras e programas institucionais estruturados é essencial para garantir sua real efetividade e para evitar que a diversidade se torne apenas uma peça de marketing institucional, sem reflexos concretos na cultura organizacional e na garantia de oportunidades reais para grupos marginalizados. Saraiva e Irigaray ensinam que:

A formalização de tais políticas, que em linhas gerais podem ser eventualmente bem-sucedidas, especialmente aos olhos dos não diretamente afetados, não implica efetividade na implementação. No caso específico da diversidade, há variáveis que deslocam o problema para além da esfera formal, como o enraizamento de preconceitos dos segmentos hegemônicos e dos próprios grupos minoritários a respeito da diferença (SARAIVA E IRIGARAY, 2009 apud SLUSS; ASHFORD, 2007)

Nesse contexto, a ausência de políticas afirmativas específicas para pessoas trans é uma lacuna significativa no cenário atual. Ainda que muitas empresas tenham adotado discursos de inclusão LGBTQIA+, a efetivação de mecanismos que garantam o acesso e a permanência de pessoas trans no mercado formal é praticamente inexistente. Em diversas situações, essa aparente preocupação com a responsabilidade social é utilizada pelas empresas como uma estratégia de marketing, com o objetivo de atrair consumidores e impulsionar suas vendas.

Assim como ocorreu com pessoas com deficiência e com os menores aprendizes, a formalização de uma política de cotas voltada à população trans representa uma medida concreta para assegurar que a diversidade, tão valorizada no discurso corporativo contemporâneo, se traduza em práticas efetivas de inclusão e promoção da igualdade de oportunidades.

A criação de uma política de cotas específicas para pessoas trans no mercado de trabalho brasileiro representa uma medida concreta e urgente para enfrentar as barreiras estruturais que historicamente excluem essa parcela da população. Tal política, assim como as cotas para pessoas com deficiência e para aprendizes, não tem por objetivo criar privilégios, mas sim corrigir uma desigualdade histórica e estrutural que restringe o direito fundamental ao trabalho digno, conforme garantido pela Constituição Federal de 1988.

A proposta consiste em estabelecer, por meio de legislação federal, a obrigatoriedade de reserva de vagas para pessoas trans em empresas privadas e públicas de médio e grande porte. Inspirada nos moldes do artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, que regulamenta a reserva de vagas para pessoas com deficiência, a cota para pessoas trans poderia ser escalonada conforme o porte da empresa, garantindo que organizações com 100 ou mais empregados destinem um percentual mínimo de suas vagas para essa população. A sugestão inicial é que empresas com 100 a 200 empregados reservem ao menos 2% de suas vagas para pessoas trans, enquanto empresas com mais de 200 empregados seriam obrigadas a reservar 3% a 5% de suas vagas, dependendo do segmento econômico e do nível de rotatividade do setor. Essa flexibilidade é fundamental para que setores com alta sazonalidade ou com dificuldades estruturais específicas possam se adaptar, sem comprometer o objetivo principal da política.

A implementação dessas cotas deve vir acompanhada de incentivos fiscais para as empresas que adotarem programas internos robustos de diversidade e inclusão trans, promovendo

ações como: sensibilização e capacitação de lideranças e equipes para combater a transfobia no ambiente de trabalho; ajuste de políticas de recursos humanos para garantir o respeito ao nome social e à identidade de gênero nos registros corporativos, crachás e comunicações internas e apoio à qualificação profissional de pessoas trans em parceria com entidades formadoras, similar ao modelo de aprendizagem já existente para jovens e adolescentes.

A criação de cotas para pessoas trans no mercado de trabalho não apenas busca corrigir esse cenário de exclusão, mas também representa uma oportunidade para empresas brasileiras se posicionarem como agentes ativos na promoção de direitos humanos, diversidade e inovação. Ambientes de trabalho mais diversos e representativos tendem a ser mais criativos, produtivos e engajados, refletindo diretamente no clima organizacional e no fortalecimento da marca empregadora.

## **5. CONCLUSÃO**

A transexualidade é um fenômeno biopsicossocial de construção da identidade de gênero a partir da subjetividade e do exercício da liberdade individual das pessoas. A pessoa trans rompe com os padrões instituídos pelo binarismo e ressignifica a concepção genotípica e ontológica do modelo de sexualidade proposto pela modernidade. Reconhecer a dignidade humana e o direito à igualdade é um meio de combater o preconceito, a discriminação, marginalidade e exclusão suportados pelas pessoas trans.

O acesso ao emprego digno e a permanência no mercado de trabalho é um direito fundamental corolário da igualdade de tratamento que deve ser conferido às pessoas trans. Ao longo da pesquisa foram apresentados dados que demonstram a discriminação enfrentada pelas pessoas trans no mercado de trabalho, fato esse que leva a grande maioria das mulheres trans exercerem atividades de profissionais do sexo.

É dever do Estado oferecer condições de exercício igualitário dos direitos fundamentais por todos os cidadãos brasileiros. A omissão estatal constitui uma forma de discriminação institucionalizada em razão da desigualdade existente entre as pessoas no que atine ao exercício dos direitos previstos no plano constituinte e instituinte.

Como conclusão da pesquisa foram propostos o planejamento e a execução de políticas públicas de criação de cotas destinadas a garantir a reserva de vagas para pessoas trans no mercado de trabalho. Tal medida se destina a incentivar empresas contratarem os transexuais mediante a oferta de incentivos fiscais pelo Estado brasileiro.

## 6. REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Cecília Barreto e VASCONCELLOS, Victor Augusto. **REVISTA DIREITO GV. TRANSEXUAIS: Transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo.** SÃO PAULO, 2018, V. 14 N. 2, p. 302-333.
- ANTRA – Associação Nacional de Travestis e Transexuais. **Dossiê: Assassinatos e violência contra travestis e transexuais no Brasil em 2022.** Brasília: ANTRA, 2022.
- BEAUVOIR, Simone. **O Segundo Sexo.** v.1, Lisboa: Quetzal Editores, 2015.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 3 mar. 2025.
- BRASIL. **Lei nº 10.097**, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 dez. 2000. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10097.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm). Acesso em: 03 mar. 2025.
- BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 03 mar. 2025.
- BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: dados e análises.** Brasília: MTE, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/seguranca-e-saude-no-trabalho/inclusao>. Acesso em: 03 mar. 2025.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão 26 e Mandado de Injunção 4733.** Brasília, 2019.
- BUTLER, Judith. **PROBLEMAS DE GÊNERO – Feminismo e Subversão da Identidade.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.
- CARDOSO, Helma de Melo; DIAS, Alfrâncio Ferreira; OLIVEIRA, Anselmo Lima. As abordagens sobre gênero e sexualidades na formação docente. **Educação e Igualdade de Gênero.** Organizadores: Alfrâncio Ferreira Dias; Maria Helena Santana Cruz. Jundiaí: Paco Editorial, 2015.
- COMÉRCIO, Murilo Siqueira. **A tutela Andiscriminatória dos(as) trabalhadores(as) trans. A efetivação do direito à identidade de gênero no contexto laboral.** Edição Kindle (s.p). Rio de Janeiro, Editora Lumen Juris, 2019.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18.ed. São Paulo: LTR, 2019.
- DIAS, Jossiani Augusta Honório; BERNARDINELLI, Mauriana Carrilho. **O transexual e o direito de acesso ao mercado de trabalho: do preconceito à ausência de oportunidade.** Revista de Gênero, Sexualidade e Direito, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 243-259, jul./dez. 2016. e-ISSN: 2525-9849.
- ELSNER, Larissa. **A proteção jurídica da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** 2018. 83 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: [https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2018/09/larissa\\_elsner.pdf](https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2018/09/larissa_elsner.pdf). Acesso em: 03 mar. 2025.
- GUGEL, Maria Aparecida. **Benefício da Prestação Continuada, Trabalho E AuxílioInclusão– Mudanças da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa Deficiência), Lei nº 13.146/2015.** Disponível em: < chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2016/06/BPC\_TRABALHO\_2016-1.pdf > . Acesso em: 03 mar. 2025.

IRIGARAY, Hélio Arthur; FREITAS, Maria Ester de. **Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho**. Revista Psicologia Política, v. 13, n. 26, p. 75-92, 2013. Disponível em: [https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1519-549X2013000100006](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2013000100006). Acesso em: 03 mar. 2025.

LOPES, Laís. O QUE É GÊNERO? **GÊNERO, SEXUALIDADE E DIREITO** – Uma Introdução. Organizadores: Marcelo Maciel Ramos; Pedro Augusto Gravatá Nicoli; Paula Rocha Gouvêa Brener. Belo Horizonte: Initia Via, 2016.

LOPES, Roseli Esquerdo. **CIDADANIA, POLÍTICAS PÚBLICAS E TERAPIA OCUPACIONAL, no contexto das ações de saúde mental e saúde da pessoa portadora de deficiência, no Município de São Paulo**. Tese de Doutorado da Faculdade de Educação da Unicamp. Disponível em [http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/253885/1/Lopes\\_RoseliEsquerdo\\_D.pdf](http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/253885/1/Lopes_RoseliEsquerdo_D.pdf). Acesso em 19 jan. 2025.

LOURO, Guacira Lopes. **GÊNERO, SEXUALIDADE E EDUCAÇÃO** – Uma perspectiva pós-estruturalista. 16.ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

KIM, Diego. **Diversidade no mercado de trabalho: políticas de diversidade empresarial e a inclusão de pessoas transgênero**. 2022. 74 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Sociais) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Porto Alegre, 2022. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/245297/001145531.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 03 mar. 2025.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 111 sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Genebra, 1958.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Relatório sobre Discriminação no Mercado de Trabalho**. Genebra, 2019.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.

RIBEIRO, Gustavo Henrique Pereira. O QUE É SEXUALIDADE? **GÊNERO, SEXUALIDADE E DIREITO** – Uma Introdução. Organizadores: Marcelo Maciel Ramos; Pedro Augusto Gravatá Nicoli; Paula Rocha Gouvêa Brener. Belo Horizonte: Initia Via, 2016.

RODRIGUES, Edwirges Elaine e ALVARENGA, Maria Amália de Figueiredo Pereira. **Transexualidade e Dignidade Humana**. Revista Eletrônica do Curso de Direito UFSM, 2015. v. 10, n. 1, p. 75.

SANTOS, Lohana Morelli Tanure. O QUE É TRANSEXUALIDADE? **GÊNERO, SEXUALIDADE E DIREITO** – Uma Introdução. Organizadores: Marcelo Maciel Ramos; Pedro Augusto Gravatá Nicoli; Paula Rocha Gouvêa Brener. Belo Horizonte: Initia Via, 2016.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. **Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?** Revista de Administração de Empresas, v. 49, n. 3, p. 337-348, jul./set. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/W7hXd4grCxJX8PyTDJkDtWz/>. Acesso em: 03 mar. 2025.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 3ª ed. rev. atual e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

SEVERO, Rafael Adriano de Oliveira. **GÊNERO & SEXUALIDADE** – Grupos de Discussão como Possibilidade Formativa. Jundiaí: Paco Editorial, 2013.

VERO, Justino. **POR FALAR EM PRECONCEITO E GÊNERO...** 1.ed. Rio de Janeiro: LMJ Mundo Jurídico, 2016.