

O DIREITO DO TRABALHO E A NECESSIDADE DE CRIAÇÃO DE NORMAS JURÍDICAS PARA A INSERÇÃO DE PESSOAS TRANSGÊNERAS NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO BRASILEIRO

LABOR LAW AND THE NECESSITY OF CREATION OF LEGAL STANDARDS FOR THE INSERTION OF TRANSGENDER PEOPLE IN THE BRAZILIAN FORMAL LABOR MARKET

CAROLINA NEVES VIEIRA*

Resumo: A marginalização das pessoas transgêneras no mercado de trabalho brasileiro é o tema do presente artigo. Enfoca-se na ausência de oportunidades de trabalho aos indivíduos transgêneros, tendo em vista as constantes dificuldades enfrentadas por essas pessoas dentro do mercado formal de trabalho. O estudo em comento realiza um paralelo com as legislações de outros Estados soberanos que possuem normas específicas sobre o tema, bem como expõe as políticas mundiais adotadas pelas Organizações Internacionais. Ante a morosidade do Poder Legislativo em aprovar leis específicas para as pessoas transgêneras, o Poder Judiciário mostra-se imprescindível para fazer garantir os direitos fundamentais desse grupo minoritário, além de expor medidas outrora adotadas por determinados segmentos da sociedade brasileira com o objetivo de facilitar o acesso dos trans ao emprego formal.

Palavras-chave: Direito do Trabalho, Pessoas transgêneras, Mercado formal de trabalho.

Abstract: The marginalization of transgender people in the Brazilian labor market is the theme of this article. It focuses on the absence of job opportunities for transgender individuals, given the constant difficulties these people face within the formal labor market. The present study draws a parallel with the laws of other sovereign states that have specific rules on the subject, as well as exposes the world policies adopted by the International Organizations. Finally, given the slow pace of the Legislative Power in passing specific laws for transgender people, the Judiciary Branch is essential to guarantee the fundamental rights of this minority group, as well as exposing measures formerly adopted by certain segments of Brazilian society with the objective of facilitating trans's access to formal employment.

Keywords: Labor Law, Transgender people, Formal labor market.

* Pós-graduada em Direito do Trabalho pelo IEC – PUC Minas (2018). Graduada em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos (2015). Membro da Oficina de Estudos Avançados ‘As interfaces entre o Processo Civil e o Processo do Trabalho’ - IPCPT. Advogada.

Introdução

O presente artigo propõe uma análise sobre a marginalização das pessoas transgêneras no direito brasileiro com foco nas oportunidades de trabalho.

Estudos sobre a questão são necessários para viabilizar o acesso desse grupo de pessoas a condições dignas de trabalho, visto que as constantes mudanças sociais impõem uma nova postura por parte da sociedade.

Uma vez que o preconceito se inicia pelo próprio desconhecimento terminológico, é imprescindível compreender os conceitos de transgeneridade e identidade de gênero. A sociedade brasileira insiste em viver sob o paradigma do gênero como consequência do sexo biológico, ou seja, somente existem homens ou mulheres, que se diferenciam simplesmente pelo determinismo do sexo com que nasceram.

É importante, também, levar em conta exemplos positivos quanto à criação de políticas sociais, por meio dos organismos internacionais, para difundir a ideia da diversidade de orientação sexual e de gênero. Além disso, é relevante conhecer as legislações de outros países, como é o caso da Argentina e da Espanha, cujas leis se mostram bastante inclusivas para as pessoas transgêneras.

Propõe-se uma análise crítica sobre a morosidade do Poder Legislativo brasileiro em elaborar leis específicas e inclusivas para a população lésbica, gay, bissexual, travesti, transexual e intersexual (LGBTI+¹), o que influencia na continuidade da marginalização dessas pessoas no Brasil. Aliás, em virtude da inércia dos legisladores, o Poder Judiciário trabalhista passa a adotar uma atitude ativa em face da omissão legislativa no que tange à tutela dos direitos das pessoas transgêneras nas fases pré-contratual e contratual do vínculo empregatício.

Por fim, o trabalho divulgará algumas medidas que já foram tomadas por diversos grupos brasileiros que apoiam a causa LGBTI+ no intuito de oportunizar o acesso destes indivíduos ao mercado de trabalho, tendo em vista ser o trabalho digno um dos fundamentos constitucionais da República.

¹ O símbolo + foi acrescentado à sigla LGBTI para abranger outras orientações sexuais, identidades e expressões de gênero

1. Uma compreensão sobre identidade de gênero e transgeneridade

O termo “transgênero” surgiu na metade do século XIX, com base em estudos promovidos por psicólogos e psiquiatras estadunidenses e europeus, que estudavam o comportamento de pessoas que se identificavam com o gênero contrário àquele relacionado ao sexo biológico. Para esses estudiosos da época, isso significava um distúrbio mental (BEEMYN, 2013, p. 114)².

Na atualidade, essa ideia de que as pessoas transgêneras possuem “distúrbios mentais” foi superada no âmbito da Psicologia. No âmbito da medicina brasileira, ainda não é incomum utilizar termos patológicos em normas regulamentares³.

De qualquer forma, não é mais adequado o uso do termo “transexualismo”, em razão de o sufixo “ismo” indicar uma conotação patológica, o que nada corresponde com a condição real vivenciada pelos transgêneros (CHAVES, 2017, p. 6-7).

Por isso, utiliza-se o termo “transgeneridade” ou “transexualidade”, em virtude de o sufixo “-dade” indicar o “modo de ser” (CECCARELLI, 2013, p. 2.013), o que contribui para a extirpação da ideia de que as pessoas trans são mentalmente doentes e poderiam ser “curadas”.

Dessa forma, com o intuito de entender o sentimento vivenciado pelas pessoas transgêneras, transcreve-se texto de Chaves (2017, p. 4):

Precipuaente, é preciso destacar que a questão dos transgêneros envolve um aspecto muito mais complexo do processo de construção da psicologia do ser humano: o sentimento de possuir determinada identidade de gênero. Assim, a forma como o sujeito se vê e se sente não coincide com a imagem de nascimento reflexa no espelho. [...] Sobre essa incompatibilidade, Paulo Roberto Ceccarelli (2013, p. 17) menciona a afirmação feita por vários transgêneros, durante as sessões de psicanálise que conduziu, de que eles se sentem como uma espécie de ‘inquilinos no próprio corpo’, tamanho o desconforto que sentem em relação à realidade biológica. [...] Daí ser possível afirmar que transgeneridade é a incongruência entre o corpo reflexo no espelho

² No original: “Medical professionals began to recognize gender-nonconforming individuals in the mid-to-late nineteenth century and to undertake the first studies of what would become known as transgender people [...] These early works, written mostly by U.S. and European physicians, typically categorized those who transgressed gender norms and expectations as psychosexually disordered. For example, psychiatrist Richard von Krafft-Ebing, who had the greatest influence on the Western medical profession’s views toward sexual and gender difference in the late nineteenth century, classified gender-nonconforming individuals by the degree to which they identified as a gender different from their assigned gender, which, in his view, corresponded to the extent to which they were mentally disturbed.” (BEEMYN, 2013, p. 113-114).

³ Ver a Resolução 1.955/2010 do Conselho Federal de Medicina.

e o corpo psicológico, causando no indivíduo a sensação de ter nascido no corpo biológico errado.

Note-se que a transgeneridade consiste na “incompatibilidade entre a identidade de gênero assumida por uma pessoa e o seu aparato biológico” (LARA, 2014, p. 97). Porém, o que seria a identidade de gênero?

O referido termo está atrelado à esfera mental, ao “sentimento de autopercepção e autorreconhecimento do indivíduo como sendo homem ou mulher” (CHAVES, 2017, p. 29). Trata-se da forma como a pessoa se sente e se vê, ainda que possua características biológicas totalmente diversas:

Ademais, foge à seara da escolha, da autonomia e da livre vontade do sujeito. A pessoa não escolhe se sentir homem, sendo que seu corpo é de uma mulher. Esse sentimento a acompanha desde a infância e não é reversível do ponto de vista médico e psicológico. (CHAVES, 2017, p. 29)

Além disso, esse sentimento não tem relação com a orientação sexual (heterossexual, homossexual, bissexual ou assexual). Ou seja, se alguém se considera uma mulher trans – corpo biológico de homem com identidade de gênero de mulher –, não significa que ela se relacionará afetiva ou sexualmente com um homem (CHAVES, 2017, p. 18-19). Torna-se imperativo, portanto, a separação dos conceitos de orientação sexual e de identidade de gênero, sendo este último muito mais complexo.

Embora seja importante compreender a identidade de gênero, é fato que há uma certa dificuldade de ordem cultural, pois a sociedade, em sua maioria, possui muito arraigada a noção de gênero fortemente ligada à de sexo biológico (cisgeneridade), qual seja, homens e mulheres determinados por suas características genéticas (cromossomos XX e XY) e anatômico-sexuais (homens possuem pênis e mulheres possuem vaginas) (CHAVES, 2017, p. 8).

A resistência cultural à ideia de gêneros cis e não-binários está muito atrelada a conceitos moralistas e religiosos típicos da sociedade brasileira (SCHREIBER, 2013, p. 225-226). Isso se reflete na política, cujos agentes deveriam criar políticas públicas e leis específicas para amparar os transgêneros, e não o contrário, como tem ocorrido.

Por óbvio, no intuito de preencher essa lacuna entre o gênero com que se identifica o transexual e a sua realidade biológica (CHAVES, 2017, p. 20-21), a pessoa buscará meios de se adequar ao seu sexo vivenciado, desde a adoção de um nome social,

além do uso de vestimentas adequadas ao gênero desejado e até a realização de procedimentos mais invasivos, como os tratamentos hormonais e as cirurgias de transgenitalização⁴. Quanto às últimas medidas adotadas, estas somente foram possíveis a partir dos avanços biomédicos (LARA, 2014, p. 97-102).

De toda forma, sem que a maior parte das pessoas deixem a cultura de cisnormatividade, jamais conseguirão compreender a abrangência da identidade de gênero, cujo conceito, como demonstrado, vai muito além do sexo masculino ou feminino e de comportamentos sociais limitantes, principalmente se considerarem os avanços da medicina para que a pessoa trans possa se sentir mais confortável e digna em seu corpo, sem que se automutile⁵ para o adequar à sua identidade de gênero.

2. O direito externo e a transgeneridade: exemplos para o direito brasileiro

A transgeneridade é tratada de diversas formas em outros países. Nesse ponto, é relevante a luta de organismos internacionais pelo fim da precarização de condições para os transgêneros, mediante a edição de Convenções, Declarações, entre outros atos.

Sendo assim, a presente seção se concentrará nessas questões, bem como nos exemplos positivos adotados por alguns países cuja política foi imprescindível para desmarginalização social das pessoas trans, podendo servir de parâmetro para o melhor tratamento dos transgêneros que vivem no Brasil.

Não se pode deixar de citar as medidas tomadas no âmbito dos Direitos Humanos Internacionais, por meio dos organismos de representação, que buscam enxergar as peculiaridades e necessidades dos indivíduos, visando a uma sociedade plural e justa, sem precarizações, em especial atenção aos princípios da igualdade, não discriminação e dignidade da pessoa humana.

⁴ A cirurgia de transgenitalização “é o procedimento, ainda irreversível, de assumpção do sexo anatômico compatível com o novo gênero.” (LARA, 2014, p. 97). E, no Brasil, está regulamentada na Resolução 1.955/2010 do Conselho Federal de Medicina (CFM).

⁵ Muitas pessoas trans, por não se sentirem adequadas com o seu corpo, tentam se machucar a fim de se adequar à identidade de gênero possuída. Como exemplo, uma transexual mulher (H→M) pode tentar cortar o pênis ou um transexual homem (M→H) pode vir a mutilar os seus seios. No Brasil, conforme a Resolução 1.955/2010 do CFM e a Portaria n. 2.803/2013 do SUS, devem ser seguidos critérios, como idade mínima de 18 anos para realizar a hormonioterapia e 21 anos para a cirurgia de transgenitalização (CHAVES, 2017, p. 101).

A Declaração da Filadélfia de 1944, parte anexa da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), visou à criação de princípios que todos os seres humanos tenham “o direito ao bem-estar material e à tranquilidade econômica” (CHAVES, 2017, p. 122), possibilitados pela oportunidade de um trabalho formal.

Nesse sentido, em 1958, a OIT, por meio da Convenção nº 111, aprovou medidas que vedavam qualquer forma de discriminação no ambiente de trabalho, tendo sido ratificada em 1965 pelo Brasil. Assim, os países-membros se comprometeram a promover a igualdade de oportunidades entre todos os seres humanos, nos seguintes termos:

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

a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1958).

Vislumbra-se da referida Convenção que a promoção de um trabalho justo, com igualdades de oportunidades e digno, é direito de qualquer ser humano em toda a sua extensão, não estando limitado às pessoas cisgêneras.⁶

Contudo, em razão da cisnormatividade na cultura e na política mundiais, os transgêneros continuaram sendo marginalizados em muitos países, estando limitados à empregos informais e, em muitos casos, à prostituição.

Com isso, a Organização das Nações Unidas (ONU) adotou medidas de combate à discriminação dos trabalhadores trans e da transfobia (CHAVES, 2018, p. 119-120), criando a campanha “Livres e Iguais”, em 2012, cujo objetivo foi o de esclarecer aos Estados sobre a identidade de gênero, bem como quais os direitos das pessoas

⁶ “Cisgêneros é o indivíduo que não apresenta dissonância entre seu corpo biológico e seu corpo psicológico.” (CHAVES, 2017, p. 183)

transgêneras e as obrigações dos Estados para desmarginalizá-las, tanto cultural quanto profissionalmente. Entre as recomendações está a proibição de condutas discriminatórias com base na orientação sexual e identidade de gênero, assegurando o acesso dos transgêneros à educação, assistência médica e ao emprego.

Outrora, cabe registrar que o acesso à educação e ao emprego também abrangem ações dos demais cidadãos, devendo serem criadas políticas de educação para ensinar sobre os conceitos primordiais de transgeneridade e de identidade de gênero, evitando o abuso e o preconceito nos segmentos sociais, tal como o ambiente de trabalho.

Afinal, muitos indivíduos, por mero desconhecimento sobre o que de fato é a transgeneridade, sequer sabem conferir o tratamento adequado às pessoas trans, culminando na precarização de suas condições. Nesse caso, cabem dois exemplos cotidianos que representam uma violação à dignidade dos transexuais: a resistência estatal ao uso do nome social adotado pelas pessoas transgêneras e a utilização do sanitário conforme a identidade de gênero vivenciada.

Em 2006, foram adotados, em Yogyakarta, na Indonésia, pela Comissão Internacional de Juristas (CIJ) e pelo Serviço Internacional de Direitos Humanos, 29 princípios, entre eles o do trabalho digno aos transexuais: “toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero” (COMISSÃO INTERNACIONAL DE JURISTAS; SERVIÇO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS, 2006, p. 20).

Houve muitas outras medidas de luta contra a desigualdade de gênero, porém, o presente artigo ficou limitado ao exame das principais, já mencionadas.

Não apenas organismos internacionais têm se preocupado com medidas para a promoção da igualdade de gênero. Alguns países legislaram sobre direitos das pessoas trans, criando-lhes políticas públicas afirmativas ou protetivas dos direitos de dignidade da pessoa humana, trabalho digno, proteção, identidade e privacidade (CHAVES, 2017, p. 139).

Diferentemente do Brasil, a Argentina, Colômbia e Uruguai criaram leis no intuito de promover a igualdade de gênero e inserção social de transgêneros, nos termos do artigo 4^a da Declaração Sociolaboral do Mercosul, que promove “a igualdade efetiva de

direitos, o tratamento e as oportunidades no emprego e na ocupação sem distinção ou exclusão por motivos [...] identidade de gênero [...]” (MERCOSUL, 2015).

Chama-se atenção para a Lei n. 26.743, denominada “Lei da Identidade de Gênero”, aprovada em 10.05.2012 na Argentina, que representa significativo avanço para os direitos humanos, uma vez que inseriu totalmente as pessoas transgêneras no ambiente social, devendo serem tratadas conforme a identidade de gênero que vivenciam (CHAVES, 2017, p. 140), sem necessidade, por exemplo, de terem que se submeter a uma cirurgia redesignatória para poder solicitar a alteração de seus dados registrares referentes ao nome e ao gênero (art. 4º, item 4) (ARGENTINA, 2012).

Cabe registrar que, no Brasil, em virtude da ausência de regulamentação específica para os transgêneros, há várias decisões judiciais em diversos sentidos sobre a possibilidade de alteração registral com ou sem cirurgia redesignatória, o que acabou por gerar grave insegurança jurídica. O Supremo Tribunal Federal – STF, todavia, pacificou a questão na Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 4.275, em 01.03.2018, tendo, finalmente, decidido que a pessoa trans poderá mudar de nome, independentemente da realização de cirurgia de transgenitalização, sendo também desnecessária a autorização judicial para tanto.⁷

Neste viés, conforme prevê a Lei Argentina, não será necessário o acompanhamento médico ou pedido judicial/administrativo para que se realize as alterações registrares, bastando o consentimento livre do paciente (ARGENTINA, 2012).

No Uruguai, há duas leis que abrangem as pessoas trans: a Lei 18.620/2009, que dispõe sobre o “Direito à Identidade de Gênero e a Mudança de Nome e Sexo nos Documentos de Identificação” (URUGUAI, 2013); a Lei 19.133/2013, que trata sobre o

⁷ DIREITO CONSTITUCIONAL E REGISTRAL. PESSOA TRANSGÊNERO. ALTERAÇÃO DO PRENOME E DO SEXO NO REGISTRO CIVIL. POSSIBILIDADE. DIREITO AO NOME, AO RECONHECIMENTO DA PERSONALIDADE JURÍDICA, À LIBERDADE PESSOAL, À HONRA E À DIGNIDADE. INEXIGIBILIDADE DE CIRURGIA DE TRANSGENITALIZAÇÃO OU DA REALIZAÇÃO DE TRATAMENTOS HORMONAIIS OU PATOLOGIZANTES. 1. O direito à igualdade sem discriminações abrange a identidade ou expressão de gênero. 2. A identidade de gênero é manifestação da própria personalidade da pessoa humana e, como tal, cabe ao Estado apenas o papel de reconhecê-la, nunca de constituí-la. 3. A pessoa transgênero que comprove sua identidade de gênero dissonante daquela que lhe foi designada ao nascer por autoidentificação firmada em declaração escrita desta sua vontade dispõe do direito fundamental subjetivo à alteração do prenome e da classificação de gênero no registro civil pela via administrativa ou judicial, independentemente de procedimento cirúrgico e laudos de terceiros, por se tratar de tema relativo ao direito fundamental ao livre desenvolvimento da personalidade. 4. Ação direta julgada procedente. (BRASIL, 2018)

incentivo ao emprego de jovens no país (URUGUAI, 2013). Esta última atrai especial atenção em virtude da política social que contempla, pois possibilita o amplo acesso ao emprego formal, principalmente aos jovens, afastando qualquer tratamento discriminatório seja por idade, gênero, sexo, orientação sexual, etnia ou nível socioeconômico, conforme o artigo 2º (URUGUAI, 2013).

Percebe-se que referida legislação uruguaia está calcada nos princípios e orientações promovidas pela OIT, Mercosul e ONU, sendo devidamente observado o amplo acesso de qualquer indivíduo a oportunidades de empregos formais, pois:

[...] eliminar progressivamente os mecanismos de discriminação existentes no mercado de trabalho é essencial para a consecução de um crescimento eficiente e equitativo, e um requisito para o aprofundamento da democracia. [...] a justificativa da referida lei: facilitar o acesso ao mercado de trabalho para jovens, principalmente para os que compõem grupos vulneráveis do ponto de vista social. Assim, a aplicação conjunta da Leis ns. 18.620/2009 e 19.133/2013 permite aos jovens transexuais disputar, em par de igualdade, uma vaga de emprego formal, com garantias e direitos trabalhistas e previdenciários, retirando-o (ou ao menos tentado retirá-los) dos postos de trabalhos informais, precários e indignos. (CHAVES, 2017, p.151)

Outrossim, alguns países europeus também estão avançados na discussão legislativa sobre a transgeneridade.

A Espanha, por exemplo, é conhecida por possuir “um acervo jurídico rico e bem detalhado sobre identidade de gênero e transgeneridade” (CHAVES, 2017, p. 153).

A Lei n. 2, de 26.03.2016 da Comunidade de Madrid, discorre sobre a Identidade e Expressão de Gênero, Igualdade Social e Não Discriminação e estabelece que todos têm o direito de autodefinição do corpo, sexo, gênero e orientação sexual, podendo se manifestar de forma livre e digna na sociedade, sem necessidade de qualquer análise psicológica ou médica (artigo 4º, 1). Com isso, dispensam-se provas de que o indivíduo tenha se submetido a tratamento médico (hormonal, procedimentos cirúrgicos de readequação de caracteres sexuais secundários ou de redesignação genital) ou psicológico para que possa solicitar as alterações registrais de nome e gênero (artigo 4º, 2) (CHAVES, 2017, p. 155-157).

Uma inovação interessante dessa lei é que, no âmbito da saúde, é dever do sistema público de Madrid possibilitar à pessoa trans acesso a programas de saúde sexual e reprodutiva, ou seja, acesso irrestrito e gratuito aos bancos de óvulos e sêmen e as

técnicas de reprodução assistida. Assim, antes de iniciados os tratamentos hormonais, o Estado deverá informar a pessoa sobre a possibilidade de congelar o seu material genético caso, eventualmente, pretenda ter filhos biológicos (artigo 16) (CHAVES, 2017, p 157-158).

No âmbito laboral, a lei prevê proteção especial no ambiente de trabalho, devendo o Estado acompanhar todos os indivíduos desde a formação escolar até profissional por meio de medidas socioeducativas sobre os conceitos de identidade de gênero e transgeneridade, tanto na esfera pública quanto privada.

Segundo a mesma legislação, o tratamento adequado às pessoas transgêneras deve começar desde a escola, cujo ambiente consiste de estrita tolerância, respeito, sem opressão e agressões tanto do corpo discente quanto docente, funcionários e familiares (artigo 22, 1), com a inclusão, na grade curricular, de conteúdos sobre as normas internacionais de direitos humanos e os princípios de igualdade e não discriminação (CHAVES, 2017, p. 163).

Prevê também desde benefícios fiscais até subsídios para financiamento de empresas que adotarem programas de inserção de recrutamento aos transgêneros, garantindo-lhes um emprego formal em observância aos princípios da dignidade da pessoa humana, não discriminação e igualdade de gênero (artigos. 27,2, f, c/c artigo 28, 3) (CHAVES, 2017, p. 158).

Além disso, no ambiente laboral, o indivíduo trans deverá ser tratado com respeito a sua identidade de gênero, ou seja, com a utilização de seu nome social, bem como às formas de tratamento dispensadas ao gênero com o qual se identifica.

A lei em comento também protege a integridade física e psicológica dos transgêneros ao dispor sobre penalidades, caso sofram qualquer tipo de repreensão em virtude de sua identidade de gênero. Assim, a lei espanhola prevê sanções leves a gravíssimas com o objetivo de desestimular o tratamento discriminatório, conforme os artigos 51 e 53 (CHAVES, 2017, p. 164).

Salienta-se, afinal, que outros países também possuem legislações em conformidade com os princípios da igualdade de gênero, não discriminação, proteção, dignidade da pessoa humana e condições dignas de trabalho, como é o caso da França, Dinamarca, Irlanda, Bélgica, Alemanha, Itália, Noruega, Finlândia e Estados Unidos (CHAVES, 2017, p. 166).

Nesse cenário, torna-se ainda mais evidente a necessidade de o Brasil buscar, por meio desses exemplos, melhores condições aos transgêneros com tratamento digno e igualitário, como sujeitos de direitos, e não como pessoas à margem da sociedade.

3. O direito brasileiro e a ausência de legislação específica para as pessoas transgêneras

3.1. A Constituição da República, os princípios constitucionais e o Direito do Trabalho

A Constituição da República de 1988 prevê no artigo 1º que a República Federativa do Brasil constitui-se em um Estado Democrático de Direito e possui, entre seus fundamentos, a dignidade da pessoa humana (inciso III) e os valores sociais do trabalho (inciso IV).

Corroborando o primeiro dispositivo constitucional, logo em seguida, está o artigo 3º, que dispõe sobre os objetivos fundamentais desta República, com destaque para “construir uma sociedade livre, justa e solidária” (inciso I) e “promover o bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (inciso IV) (BRASIL, 1988).

O artigo 4º da Constituição ainda determina que a República Federativa do Brasil se regerá, nas relações internacionais, por, entre outros princípios, o da prevalência dos Direitos Humanos (inciso II) (BRASIL, 1988).

É igualmente importante salientar o artigo 5º, I, X e XLI, que dispõem:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

[...]

XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais; (BRASIL, 1988).

Assim, as normas constitucionais preveem direitos a todos, independentemente da identidade de gênero. E aqui, vale mencionar novamente o caráter cultural da construção da cisnormatividade, ou seja, de que há apenas homem e mulher, determinados por pênis e vagina, respectivamente.

Dessa forma, o artigo 5º, II, da Constituição, deverá ser interpretado conforme a identidade de gênero. Vale registrar que, com relação aos direitos e garantias fundamentais, a interpretação deve ser ampla para contemplar maior quantidades de destinatários, especialmente quando o assunto for referente aos princípios da igualdade e dignidade da pessoa humana. Exatamente por isso é que o inciso IV do artigo 3º promove o bem-estar de todos os brasileiros, sem nenhum tipo de preconceito em qualquer âmbito social.

Vale registrar que conforme o artigo 4º, II, da CR/88 prevalecerão os direitos humanos e as convenções criadas ao redor do mundo; algumas delas já foram mencionadas em seção anterior deste artigo.

Outrossim, as referidas normas internacionais possuem aplicabilidade no próprio Direito do Trabalho como bem pontuou Maurício Godinho, Ministro do Tribunal Superior do Trabalho:

O Direito do Trabalho correspondente à dimensão social mais significativa dos Direitos Humanos, ao lado do Direito Previdenciário (ou Seguridade Social). É por meio desses ramos jurídicos que os Direitos Humanos ganham maior espaço de evolução, ultrapassando as fronteiras originais, vinculadas basicamente à dimensão da liberdade e intangibilidade física e psíquica da pessoa humana. 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)

Ademais, o artigo 7º, XXX, da Constituição, determina a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (BRASIL, 1988).

Considerando a supremacia da Constituição, as normas infraconstitucionais devem a esta se adequar, razão pela qual, o texto constitucional, juntamente com as tratativas de Direitos Humanos internacionais são de extrema valia, haja vista que inexistem leis específicas para as pessoas trans, especialmente, na seara trabalhista.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), por exemplo, não possui nenhum dispositivo específico sobre o trabalho e o tratamento a ser dispensado ao empregado trans, o que culmina na utilização de outras normas, por meio da analogia, para a proteção desse grupo de indivíduos. Tal solução está pautada no artigo 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), cumulado com o artigo 8º, da CLT.

Exatamente por isso questiona-se: sendo o Brasil um país plural, por que ainda não há uma legislação específica para a tutela das pessoas trans?

3.2 A inércia do Poder Legislativo na promoção de leis sobre a transgeneridade

Como tratado na subseção anterior, não há nenhuma legislação específica para os transgêneros no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, o que torna essencial os preceitos constitucionais e as convenções promovidas pelos organismos internacionais.

Além disso, a legislação brasileira prevê o instituto da analogia como técnica de integração da norma jurídica (artigo 4º, da LINDB).

Porém, a omissão legislativa no Brasil é vergonhosa em face de vários países que já possuem legislações extremamente avançadas e inclusivas sobre o assunto, como é o caso da Argentina.

Compete ao Poder Legislativo brasileiro editar leis que regerão o País de acordo com as necessidades sociais, em respeito aos preceitos constitucionais. Todavia, os legisladores não têm se debruçado sobre legislação protetiva e inclusiva para pessoas trans, com forte inércia da maioria dos parlamentares para discutir a matéria. Muito disso se dá, porque, apesar das eleições de 2018, o Brasil ainda possui uma das bancadas

parlamentares mais conservadoras desde 1964 (BEDINELLI, 2014) e que se mostra como um entrave para a aprovação de leis que visam à proteção da diversidade sexual e de gênero, com justificativas, muitas vezes, religiosas, em detrimento da laicidade do Estado. Exemplo disso é o Deputado e Pastor Marcos Feliciano, um dos protagonistas na luta “conta os direitos das pessoas LGBT no Congresso Nacional é exemplo da permanência da influência dos discursos religiosos, na esfera do gênero e da sexualidade, ainda na atualidade.” (COACCI, 2016, p. 50).

Dessa forma, ainda que haja iniciativa de leis voltadas para a comunidade LGBT, os projetos acabam estagnados no Congresso Nacional até serem arquivados (CHAVES, 2014, p. 206).

Ao agir dessa forma, o Poder Legislativo atenta contra o direito constitucional de todos a um trabalho digno e respeitoso, calcado na igualdade de gênero. Deve o Estado proteger todos os cidadãos, pois:

Todo ser humano tem o direito de ser protegido pelo Estado, de poder gozar de seus direitos e suas garantias fundamentais e de não ser marginalizado institucionalmente. Porém, ao ignorar a necessidade de proteção específica aos transexuais, devido à sua imensa vulnerabilidade, o Legislativo impede a efetividade dos direitos inatos à pessoa, mitigando o exercício da cidadania plena a este grupo populacional, além de fomentar a intolerância, a discriminação e as desigualdades sociais (CHAVES, 2014, p. 206)

Cite-se, por exemplo, um dos projetos de leis que foi recentemente arquivado (31.01.2019) com base no artigo 105 do Regimento da Câmara dos Deputados⁸: Projeto de Lei (PL) nº 5.002/2013, denominado “Lei João W. Nery” – autoria da deputada Érika Kokay (PT-DF) e do ex-deputado Jean Wyllys –, que visava à inclusão social das pessoas trans.

⁸ Art. 105. Finda a legislatura, arquivar-se-ão todas as proposições que no seu decurso tenham sido submetidas à deliberação da Câmara e ainda se encontrem em tramitação, bem como as que abram crédito suplementar, com pareceres ou sem eles, salvo as:

- I - com pareceres favoráveis de todas as Comissões;
- II - já aprovadas em turno único, em primeiro ou segundo turno;
- III - que tenham tramitado pelo Senado, ou dele originárias;
- IV - de iniciativa popular;
- V - de iniciativa de outro Poder ou do Procurador-Geral da República.

Parágrafo único. A proposição poderá ser desarquivada mediante requerimento do Autor, ou Autores, dentro dos primeiros cento e oitenta dias da primeira sessão legislativa ordinária da legislatura subsequente, retomando a tramitação desde o estágio em que se encontrava.

Conforme ementa do referido projeto, este dispunha “sobre o direito à identidade de gênero e altera o art. 58 da Lei nº 6.015 de 31 de dezembro de 1973”. O PL nº 5.002/2013 mostrava-se muito avançado em matéria de identidade de gênero, tendo se inspirado na Lei de Identidade de Gênero argentina. Seu artigo 2º dispunha:

Artigo 2º - Entende-se por identidade de gênero a vivência interna e individual do gênero tal como cada pessoa o sente, a qual pode corresponder ou não com o sexo atribuído após o nascimento, incluindo a vivência pessoal do corpo. (WYLLYS; KOKAY, 2013)

O projeto apresentava inovações para os brasileiros, como a desnecessidade de intervenção cirúrgica de redesignação sexual – total ou parcial –, tratamento hormonal, diagnóstico psicológico ou médico, ou autorização judicial (artigo 4º, parágrafo único) para que o transgênero pudesse alterar o seu prenome. Estaria garantido também o sigilo dessa alteração, em observância ao princípio da privacidade, sendo permitido o acesso à certidão original apenas àqueles que possuísem autorização escrita do titular dos documentos (artigo 6º, §§ 1º, 3º e 4º).

Apesar de ter sido elaborado em 2013, o referido projeto, conforme consta do sítio eletrônico da Câmara dos Deputados, foi recentemente arquivado sem nenhuma votação em plenário. Isso espelha a morosidade do legislativo em promover a tolerância e a integração de todos os seres humanos em comunidade, especialmente no que tange às pessoas trans.

Por fim, a inércia legislativa acentua o preconceito com os transgêneros, deixando-as à margem do debate social e político, além de estimular, ainda que indiretamente, a transfobia.

3.3 A Justiça do Trabalho e a transgeneridade

O artigo 140 do Código de Processo Civil (CPC) preceitua que “O juiz não se exime de decidir sob a alegação de lacuna ou obscuridade no ordenamento jurídico”. (BRASIL, 2015). Dessa forma, em frente a uma situação de lacuna da lei, deverá o magistrado recorrer à analogia ou à equidade.

No caso dos transgêneros, como visto, não há legislação específica sobre o assunto em nenhum ramo do Direito.

No Direito do Trabalho, não há jurisprudência consolidada sobre a matéria, e os precedentes ainda são escassos, provavelmente porque ainda são poucos os postos de trabalho ocupados por pessoas trans.

Conforme dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra), no ano de 2013, 90% das travestis e transexuais encontravam-se na prostituição, em virtude da ausência de empregos formais para esse grupo de pessoas (LAPA, 2013).

Cabe frisar que as pessoas transgêneras não conseguem emprego por causa do preconceito. Muitas estão plenamente aptas para integrar o mercado formal de trabalho, porém, em razão da identidade de gênero que possuem, são recusadas (BRASIL, 2017).

Por óbvio, o preconceito nas escolas e a falta de políticas públicas faz com que mulheres e homens trans não consigam sequer se formar no ensino médio, pois, em virtude do sofrimento, abandonam os estudos.

Os trabalhadores trans enfrentam problemas logo na fase pré-contratual, especialmente após entregarem a documentação, que, em alguns casos, ainda não teve alteração registral, culminando na não contratação, em flagrante contrariedade à responsabilidade pré-contratual do empregador e aos princípios da boa-fé e lealdade (CHAVES, 2017, p. 186-189). Contudo, o empregado tem direito à indenização por danos morais em virtude das lesões sofridas:

Sobre o assunto, mister salientar que, havendo real aceno do empregador para realizar a contratação obreira, que se dá pela comunicação formal de que o mesmo foi aprovado no processo seletivo, pela solicitação da entrega dos documentos para a feitura do contrato e, por fim, pela exigência de submissão ao exame admissional, resta configurado o dano caso injustificadamente inviabilizada a pactuação após a realização destas solicitações. (CHAVES, 2017, p. 189)

Corroborando esse pensamento decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3) prolatada no Recurso Ordinário nº 0001411-60.2014.5.03.0008 – relatoria do Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault –, que proveu o recurso para condenar a sociedade empresária recorrida ao pagamento de indenização por danos morais, valendo citar trecho do referido acórdão:

[...] Se, por um lado, é verdade que a liberdade e a autonomia privada concedem a todos o direito de não contratar, também é certo que essa mesma ordem jurídica assegura o dever de boa-fé, de lealdade, de respeito à dignidade da pessoa humana, além do dever de promover a igualdade e vedar a discriminação. No aspecto, releva salientar que a Constituição Federal assegura a igualdade entre homens e mulheres (art. 5º, caput), proíbe a discriminação no tocante a salário e critérios de admissão, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXXI) e, no plano da legislação do trabalho, são de suma relevância o art. 372 da CLT e a Lei 9.029/95, sendo que esta última Lei, inclusive, criminaliza algumas práticas discriminatórias, além de assegurar, em seu art. 4º, a reparação por dano moral ao empregado vítima de ato discriminatório. Note-se, ainda, que, no plano internacional, o Brasil ratificou a Convenção n. 111 da OIT, que trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação, e que tem como principais preocupações a afirmação dos valores constantes da Declaração de Filadélfia, dentre os quais se inscrevem a igualdade de oportunidades, a dignidade e o progresso material, assim como a conscientização de que a discriminação constitui violação aos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem [...]. (BRASIL, 2014)

Após a fase pré-contratual e durante a relação empregatícia, deverá ser garantido à pessoa trans, no ambiente de trabalho, o uso do nome social, em respeito aos princípios da dignidade da pessoa humana e da privacidade, afinal:

[...] o gozo efetivo da identidade pessoal é possível quando o nome ajusta-se perfeitamente ao padrão de bem-estar psíquico almejado por seu titular, pois nada adianta possuí-lo se o distintivo causa-lhe constrangimentos e tristeza – que pode decorrer de erro grave de grafia, de sonoridade vexatória, da incompatibilidade do gênero do nome com o corpo físico da pessoa, ou ainda de sua incompatibilidade com o gênero psicológico vivenciado pelo indivíduo socialmente [...] Tamanha é a relevância do nome para a dignidade do sujeito, que já se admite o uso do nome social de transgêneros e travestis no sistema de ensino – qualquer que seja o nível de escolaridade –, bastando requerimento do interessado ou de seus responsáveis legais; em ambientes de trabalho e também em repartições públicas (Resolução n. 12/2015 do Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoções dos Direitos LGBTT e Decreto n. 8.227/2016). (CHAVES, 2017, p. 75-76)

Portanto, se é admitido o nome social de pessoas transgêneras nos ambientes escolares, também deverá ser nos ambientes laborais.

Ainda, quanto à utilização do banheiro no ambiente de trabalho, conforme a identidade de gênero, não deverá haver nenhum entrave por meio do empregador, sob pena de violação aos preceitos constitucionais (artigos 1º, IV; 3º, I; 5º, I, X e XLI; 7º, XXX), sendo devida indenização por danos morais, com base nos princípios constitucionais supracitados, nas Convenções Internacionais de Direito Humanos e na aplicação analógica das seguintes leis infraconstitucionais: Lei n. 9.029/1995, que trata

sobre a proibição de práticas discriminatórias e limitativas na relação de trabalho; Lei n. 7.716/1989, que dispõe sobre os crimes resultantes de preconceitos de raça e cor (CHAVES, 2014, p. 208).

Nesse sentido, deve-se citar, por sua completude, a ementa de um julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15). No caso, a parte empregada requereu a condenação do empregador no pagamento de indenização por danos morais, em virtude de não ter sido facultada à trabalhadora a utilização de seu nome social no ambiente de trabalho nem o uso do banheiro conforme sua identidade de gênero, além de ter sido obrigada a utilizar o uniforme masculino:

DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO DEVIDA. TRANSEXUAL. IDENTIDADE DE GÊNERO FEMININO. ATOS ILÍCITOS DO EMPREGADOR QUE FEREM OS PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE HUMANA, DA IGUALDADE E DA LIBERDADE, PREVISTOS NOS ARTIGOS 1º, III, 3º, IV, E 5º, CAPUT, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. A proibição do uso de banheiro feminino e do uso de nome social feminino em crachá de identificação, bem como a determinação de corte de cabelo bem curto e de uso de uniforme masculino, constituem atos ilícitos causadores de danos extrapatrimoniais, que merecem reparação. (BRASIL, 2014)

Em análise de precedentes da Justiça do Trabalho, verifica-se que os magistrados têm integrado a norma trabalhista mediante a técnica da analogia com outras leis infraconstitucionais para embasar suas decisões, pois não poderiam manter-se inertes (artigo 140 do CPC)⁹.

Aliás, a postura dos juízes trabalhistas representa uma esperança para mulheres e homens trans, visto que, nas duas decisões citadas prevaleceu a proteção ao ser humano de acordo com a dignidade da pessoa humana, igualdade de gênero, não discriminação e valor social do trabalho.

Nesse aspecto, cabe acentuar:

O Magistrado deve julgar não somente adstrito ao texto legal, mas também a partir do conhecimento que possui da realidade social, tendo em vista a concretização dos direitos trabalhistas na vida dos jurisdicionados. Não deve a aplicação do Direito, ser reduzida a um sistema de normas, mas sim almejar a unidade do tratamento jurídico aos fatos sociais. (TEIXEIRA; FRANKLIN, 2014, p. 119)

⁹ Art. 140. O juiz não se exime de decidir sob a alegação de lacuna ou obscuridade do ordenamento jurídico. Parágrafo único. O juiz só decidirá por equidade nos casos previstos em lei.

Uma vez demonstrados os preceitos constitucionais norteadores da sociedade plural brasileira, porém impraticados pela inércia do Poder Legislativo em produzir leis inclusivas em todos os âmbitos do direito para as pessoas trans e considerando a posição ativa do Poder Judiciário, com especial enfoque à seara trabalhista, é de extrema importância abordar sobre alguns programas sociais criados por cidadãos brasileiros para auxiliar na maior inclusão das pessoas transgêneras no mercado de trabalho formal.

4. O mercado de trabalho brasileiro para as pessoas transgêneras

Como reiteradamente demonstrado neste artigo, o Brasil mostra-se demasiadamente atrasado para medidas com vistas ao fim da marginalização social das pessoas trans.

Tal como mencionado na seção anterior, em 2013, apenas 10% da população trans não se encontrava no ramo da prostituição, conforme dados da Antra.

Por essa perspectiva, é relevante abordar algumas ações promovidas por brasileiros, diante da inércia do ordenamento jurídico pátrio, para auxiliar transgêneros na conquista de um trabalho digno.

A ativista Daniela Andrade, mulher trans, graduada em Informática e em Letras, trabalha com desenvolvimento de sistemas e, em meio às inúmeras dificuldades por ela vivenciadas para conseguir um emprego, criou um sítio eletrônico denominado “Transempregos” voltado para a divulgação de vagas no mercado de trabalho para os transexuais e travestis¹⁰ (ROSSI; NOVAES, 2015).

Na cidade do Rio de Janeiro, a Coordenadoria Especial da Diversidade Sexual da prefeitura criou o projeto “Damas”, que possui o objetivo de integrar social e profissionalmente as travestis e transexuais, no intuito de capacitá-las com incentivo à escolaridade e à empregabilidade (GUIMARÃES, 2016).

¹⁰ Importante registrar que a travesti não possui qualquer problema com o órgão sexual que possui, não tendo vontade de realizar qualquer cirurgia de transgenitalização, sendo esta a diferença para a pessoa transgênera. (CHAVES, 2014, p. 44)

O instituto Ethos, que é uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (Oscip), possui o objetivo de mobilizar as empresas a gerir negócios conforme a pluralidade cultural de maneira responsável no intuito de construir uma sociedade justa e sustentável. Então, em 2013, criou manual intitulado “O compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT – Orientação para o Mundo Empresarial em Ações voltadas a Lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais”, em parceria com a Txai Consultoria e apoio da embaixada do Reino Unido dos Países Baixos (INSTITUTO ETHOS, 2013).

A referida ação possui o intuito de nortear as empresas em relação ao diverso, uma vez que muitos empresários deixam de contratar pessoas trans por desconhecerem os conceitos básicos sobre diversidade de orientação sexual e de gênero (VASCONCELOS, 2014).

Aliás, o Manual LGBT produzido pelo Instituto Ethos possui diversas empresas no Brasil que já se engajaram no movimento promovendo a contratação de pessoas trans: Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Google, Grupo Fleury, HSBC, Dow Química, Itaú Unibanco, KPMG, Protector & Gamble (P&G) e Walmart, entre outras (INSTITUTO ETHOS, 2013).

Desse modo, percebe-se que há um pequeno avanço social em face da diversidade de gênero promovida por cidadãos comuns e por ações empresariais, o que, de forma otimista, representa um começo para a inserção das pessoas transgêneras no mercado de trabalho brasileiro, em detrimento da inércia de parlamentares para a criação de leis efetivas na construção e valorização da identidade de gênero plural.

De toda forma, as referidas ações representam uma esperança para as pessoas trans que, apesar de serem, ainda, muito marginalizadas, poderão ter a chance de alcançar postos de trabalhos formais e assim sair da informalidade, inclusive da prostituição, para que possam vivenciar a igualdade de gênero e à dignidade da pessoa humana.

Conclusão

Percebeu-se, ao longo deste trabalho, que a discussão sobre transgeneridade e igualdade de gênero ainda é precária no Brasil, porém necessita ser fomentada com

urgência, especialmente por ser este um dos países que mais mata mulheres e homens trans no mundo.

A discussão sobre o tema nas escolas públicas e privadas, mediante conteúdo específico nas disciplinas lecionadas, mostra-se primordial para que desde cedo todos tenham noção sobre o que é a diversidade de orientação sexual e de gênero, e, assim, os transgêneros possam, de fato, ser vistos como pessoas sujeitas de direitos e exercer plenamente sua cidadania.

A conscientização das empresas e o desenvolvimento de projetos para contratação de pessoas de gêneros diversos traz ganhos para os empresários, uma vez que ao empregar pessoas distintas e com diferentes pensamentos, agregará na convivência laboral, permitindo, até mesmo, o desenvolvimento de projetos inovadores.

Atrelado a tudo isso, deve o Poder Legislativo se mobilizar para a aprovação de projetos – nas searas trabalhista, previdenciária, penal e cível – que protejam as pessoas transgêneras e garantam sua inclusão em todos os segmentos

Por fim, cabe salientar que a transgeneridade não é doença, portanto não é passível de cura. As pessoas trans são, na verdade, alvo de preconceito, e apenas desejam um espaço no mundo e o respeito para que consigam diminuir a dor de viver em um corpo que não condiz com a identidade de gênero. Isso, por si só, já é sofrimento suficiente.

A desmarginalização dessas pessoas fará com que se sintam acolhidas e incluídas para vivenciarem plenamente sua identidade de gênero, sem preconceitos, sem exclusões, tornando a trajetória de vida dos indivíduos transgêneros muito mais leve e feliz.

Referências

ARGENTINA. *Ley n° 26.743, de 9 de mayo de 2012*. Dispõe sobre o direito à identidade de gênero. Disponível em: <http://www.senado.gov.ar/parlamentario/comisiones/verExp/75.11/CD/PL>. Acesso em: 27 abr. 2018.

BEDINELLI, Talita. Congresso Nacional se enche de representantes ultraconservadores. *Jornal El País*, Buenos Aires, 8 out. 2014. Disponível em:

https://brasil.elpais.com/brasil/2014/10/08/politica/1412729853_844912.html. Acesso em: 2 mai. 2018.

BEE MYN, Genny. A Transgender Historiography. *Journal of Women's History*, Baltimore, v. 25, n. 4, p. 113-121, inverno 2013. Disponível em: <http://muse.jhu.edu/article/531351>. Acesso em: 25 abr. 2018.

BICALHO, Bruna Kelly Gusmão. Mundo do trabalho e o reconhecimento do diverso: a possibilidade do sanitário conforme a identidade de gênero. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; ÁVILA, Luiz Augusto Lima de; CHADI, Ricardo (Org.). *Direito do Trabalho*. Caderno 4. Belo Horizonte: PucMinas, 2017.

BRASIL, Amcham. Transgêneros, transexual, travesti: os desafios para a inclusão do grupo no mercado de trabalho. *Jornal Estadão*, São Paulo, 2017. Disponível em: <http://economia.estadao.com.br/blogs/ecoando/transgenero-transexual-travesti-os-desafios-para-a-inclusao-do-grupo-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 3 mai. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. *DOU*, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 mai. 2018.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *DOU*, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 4 mai. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Aprova o novo Código de Processo Civil. *DOU*, 17 mar. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 4 mai. 2018.

BRASIL. Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. Redação dada pela Lei n. 12.376 de 30 de dezembro de 2010. Lei de Introdução as normas do Direito Brasileiro. *DOU*, 9 set. 1942. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm. Acesso em: 2 mai. 2018.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 2.803, de 19 de novembro de 2013. Redefine e amplia o Processo Transsexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS). *DOU*, 21 nov. 2013. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt2803_19_11_2013.html. Acesso em: 26 abr. 2018.

BRASIL. Resolução nº 17, de 1989. Regimento Interno da Câmara dos Deputados. *DOU*, 21 de set. 1989. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/rescad/1989/resolucaodacamaradosdeputados-17-21-setembro-1989-320110-norma-atualizada-pl.html>. Acesso em: 19 mar. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. STF reconhece a transgêneros possibilidade de alteração de registro civil sem mudança de sexo. *Notícias*, 1º mar. 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=371085>. Acesso em: 02 mai. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). 2ª Câmara. Processo nº 000162067.2013.5.15.0028. Relatora: des. Gisela Rodrigues Magalhaes de Araujo e Moraes. *DJ*, 8 maio 2015. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/numeracao-unica>. Acesso em: 2 mai. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Recurso Ordinário nº 01411-2014-008-03- 00-0. Rel.: Des. Luiz Otávio Linhares Renault – 1ª Turma. *DJ*, 19 dez. 2014c. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/imprensa/noticias-juridicas/jurisprudencia-do-trt-mg-sobre-o-tema-discriminacao-de-transexuais-e-transgeneros>. Acesso em: 2 mai. 2018.

CECCARELLI, Paulo Roberto. *Transsexualidades*. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013.

CHAVES, Débora Caroline Pereira. *Afinal, quem sou eu para o Direito?* Reflexões sobre a tutela do transgênero no Brasil. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

COACCI, Thiago. Como o Direito se relaciona com o gênero e a sexualidade? In: RAMOS, Marcelo Maciel; NICOLE; Pedro Augusto Gravatá; BRENER, Paula Rocha Gouvêa (Org.). *Gênero, sexualidade e direito: uma introdução*. Belo Horizonte: Initia Via, 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/312213396_Como_o_Direito_se_relaciona_c_om_o_Genero_e_a_Sexualidade?enrichId=rgreq819e26ef8f2ca7ed169c8e2bd4379ad8XX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzMxMjIxMzM5NjUzBUzo1MjA0MTU0MTg0ODY3ODRAMTUwMTA4ODExMjQ0Ng%3D%3D&el=1_x_2&_esc=publicationCoverPdf. Acesso em: 25 abr. 2018.

COMISSÃO INTERNACIONAL DE JURISTAS E SERVIÇO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS. *Princípios de Yogyakarta*. Adotados em novembro de 2006, em Yogyakarta, na Indonésia. Disponível em: http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf. Acesso em: 26 abr. 2018.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Resolução nº 1.955, de 12 de agosto de 2010. Dispõe sobre a cirurgia de transgenitalismo e revoga a Resolução CFM n. 1.652/2002. *DOU*, 3 set. 2010. Disponível em: http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/2010/1955_2010.htm. Acesso em: 26 abr. 2018

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18.ed. São Paulo: LTR, 2019.

ESPAÑA. Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid. *BOCM*, 26 abr. 2016b. Disponível em: <https://www.boe.es/ccaa/bocm/2016/098/m00008-00037.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2018.

GUIMARÃES, Victoria. Projeto Damas, identidade e cidadania: projeto abre horizontes para a população travesti e transexual. In: *CIEDS*. 2016. Disponível em: <https://www.cieds.org.br/noticias/detalhe/projeto-damas-identidade-e-cidadania>. Acesso em: 3 maio 2018.

INSTITUTO ETHOS. Instituto Ethos. Disponível em: <http://www3.ethos.org.br/>. Acesso em: 3 maio 2018.

INSTITUTO ETHOS. MANUAL LGBT. *O compromisso das empresas com os direitos humanos LGBT – orientações para o mundo empresarial em ações voltadas a lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais*. Disponível em: http://www.forumempresaslgbt.com/wpcontent/uploads/2016/06/ManualLGBT_Dez_2013_-Instituto_Ethos.pdf. Acesso em: 3 maio 2018.

LAPA, Nádia. O preconceito contra transexuais no mercado de trabalho. *Carta Capital*, 2013. Disponível em: <http://www.cartacapital.com.br/blogs/feminismo-para-que/o-preconceito-contratransexuais-no-mercado-de-trabalho-2970.html>. Acesso em: 2 maio 2018.

LARA, Mariana. *O Direito à liberdade de uso e (auto) manipulação do corpo*. Belo Horizonte: D'Plácido, 2014.

MERCOSUL. *Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015 - I Reunião Negociadora*. Brasília, 17 de julho de 2015. Disponível em: <http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/notas-a-imprensa/10519-declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015>. Acesso em: 27 abr. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Constituição da OIT, de 20 de abril de 1948 e seu anexo (Declaração da Filadélfia - de 1944)*. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 26 de abr. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n. 111 - Discriminação em matéria de emprego e ocupação*: Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra -1958), entrou em vigor no plano internacional em 15 de junho de 1960. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html. Acesso em: 26 abr. 2018.

ROSSI, Marina; Novaes, Marina. Os direitos básicos aos quais transexuais e travestis não têm acesso. *El País*, São Paulo, 28 ago. 2015. Disponível em:

https://brasil.elpais.com/brasil/2015/08/28/politica/1440778259_469516.html. Acesso em: 03 mai. 2018.

SCHREIBER, Anderson. *Direitos da personalidade*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

TEIXEIRA, Carolina de Souza Novaes Gomes; FRANKLIN, Giselle. O papel do juiz ativo no combate ao dano social na Justiça do Trabalho. *Sinapse Múltipla*, Belo Horizonte, v. 3, n. 2, p. 112-128, 2014. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/sinapsemultipla/article/viewFile/6853/7488>. Acesso em: 3 maio 2018.

URUGUAI. Ley 19.133, de 20 de setembro de 2013. Empleo Juvenil. *DO*, 16 out. 2013. Disponível em: <https://www.imo.com.uy/bases/leyes/19133-2013>. Acesso em: 27 abr. 2018.

URUGUAI. Ley nº 18.620, de 25 de outubro de 2009. Derecho a la identidad de género y al cambio de nombre y sexo en documentos identificatorios. *DO*, 17 nov. 2009. Disponível em: <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp8346146.htm>. Acesso em: 27 abr. 2018.

VASCONCELLOS, Luciana Teixeira de. *Travestis e transexuais no mercado de trabalho*. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 10., 2014, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: CNEG, 2014. Disponível em: http://www.inovarse.org/sites/default/files/T14_0409.pdf. Acesso em: 25 abr. 2018.

WYLLYS, Jean; KOKAY, Érica. *Projeto de Lei nº 5.002*, de 20 de fevereiro de 2013. Dispõe sobre o direito à identidade de gênero e altera o art. 58 da Lei n. 6.015 de 31 de dezembro de 1973. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=9ACA6A54C1CE2D1D88D98ED64867D10F.proposicoesWebExterno2?codteor=1059446&filena me=PL+5002/2013. Acesso em: 19 mar. 2019.