



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
MONOGRAFIA JURÍDICA

**DESEMPREGO E DISCRIMINAÇÃO CONTRA PESSOAS TRANSEXUAIS NO
BRASIL**

ORIENTANDO: JEFERSON VITORIO RODRIGUES
ORIENTADORA: PROF^a. MS. ISABEL DUARTE VALVERDE

GOIÂNIA - GO
2024

JEFERSON VITORIO RODRIGUES

**DESEMPREGO E DISCRIMINAÇÃO CONTRA PESSOAS TRANSEXUAIS NO
BRASIL**

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS).
Prof^a. Orientadora: Ms. Isabel Duarte Valverde

GOIÂNIA - GO
2024

JEFERSON VITORIO RODRIGUES

**DESEMPREGO E DISCRIMINAÇÃO CONTRA PESSOAS TRANSEXUAIS NO
BRASIL**

Data da Defesa: 05 de junho de 2024.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof^a. Ms. Isabel Duarte Valverde Nota

Examinadora Convidada: Prof^a. Ms. Paula Ramos Nora de Santis Nota

Está vedado ao Estado distinguir os indivíduos em função de seu presumido valor moral. O Estado não se deve arrogar o direito de pronunciar um juízo absoluto sobre os indivíduos submetidos a seu império. O Estado respeitará o ser humano cuja dignidade se mostra no fato de tratar de realizar-se na medida de suas possibilidades.

Ernst Benda

*Dedico este trabalho aos meus pais,
Lucilene Vitorio Rodrigues e Gerson
Rodrigues, por terem sido a minha maior
motivação, meu muito obrigado.*

AGRADECIMENTOS

Inicialmente, desejo expressar minha mais profunda gratidão à minha mãe, uma incansável defensora dos direitos das minorias. A luta diária e ativa dela inspirou o tema deste trabalho e me ensinou a importância de defender aqueles que são frequentemente esquecidos por nossos políticos e pelo sistema de justiça.

Em seguida, quero expressar meu orgulho em fazer parte da comunidade LGBTQIAPN+. A força e a união desta comunidade na luta pelos nossos direitos e na demonstração de nossa resiliência ao mundo são verdadeiramente inspiradoras. Juntos, somos mais fortes.

Agradeço à minha orientadora, a professora e mestra Isabel Duarte Valverde, pela paciência, dedicação e conhecimento compartilhado, que foram fundamentais para a conclusão deste trabalho.

Minha gratidão também se estende à examinadora convidada, a professora e mestra Paula Ramos Nora de Santis. Sinto-me extremamente honrado por ela ter aceitado o convite para compor a minha banca, pois a considero uma das professoras mais importantes na minha vida acadêmica e formação na PUC Goiás.

Além disso, sou grato ao Grupo Piracanjuba, meu local de trabalho, por me conceder uma bolsa de estudos que tornou possível a realização do meu sonho de obter uma formação superior.

Por fim, agradeço à PUC Goiás por me aceitar no programa de bolsas sociais, que foi um fator decisivo para a minha formação.

DESEMPREGO E DISCRIMINAÇÃO CONTRA PESSOAS TRANSEXUAIS NO BRASIL

RESUMO

Este estudo aborda a importância das políticas públicas de inclusão e antidiscriminação para pessoas transexuais no mercado de trabalho. Considerando os desafios que essa comunidade enfrenta, como violações de direitos e discriminação, é essencial analisar o papel dessas políticas na promoção da igualdade de oportunidades e na luta contra a exclusão social. A pesquisa se baseou em revisão bibliográfica e análise crítica de estudos acadêmicos sobre o tema das políticas públicas para a inclusão de pessoas transexuais no mercado de trabalho. Os resultados ressaltam a relevância da produção científica para apoiar denúncias de violações de direitos e violências sofridas por mulheres transexuais e travestis. Conclui-se que as políticas públicas têm um papel fundamental na promoção da igualdade de oportunidades e na luta contra a exclusão social de pessoas transexuais no mercado de trabalho. No entanto, é preciso abordar lacunas na legislação brasileira para garantir a proteção integral dos direitos dessa comunidade.

Palavras-chave: políticas públicas; desemprego; discriminação; pessoas transexuais; mercado de trabalho.

ABSTRACT

UNEMPLOYMENT AND DISCRIMINATION AGAINST TRANSEXUAL PEOPLE IN BRAZIL
This study addresses the importance of public policies for inclusion and anti-discrimination for transgender people in the labor market. Considering the challenges this community faces, such as rights violations and discrimination, it is essential to analyze the role of these policies in promoting equal opportunities and combating social exclusion. The research was based on a literature review and critical analysis of academic studies on the topic of public policies for the inclusion of transgender people in the labor market. The results highlight the relevance of scientific production to support complaints of rights violations and violence suffered by transgender women and transvestites. It is concluded that public policies play a crucial role in promoting equal opportunities and combating social exclusion of transgender people in the labor market. However, gaps in Brazilian legislation need to be addressed to ensure full protection of the rights of this community.

Keywords: *public policies; unemployment; discrimination; transgender people; labor market.*

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1. QUESTÕES DE GÊNERO	8
1.1. IDENTIDADE DE GÊNERO E ORIENTAÇÃO SEXUAL	10
1.2. A IDENTIDADE HOMOSSEXUAL NO BRASIL.....	14
1.3. A TRANSEXUALIDADE NA REALIDADE ATUAL.....	20
2. O TRANSEXUAL NA SOCIEDADE ATUAL	25
2.1. TRAJETÓRIA DE PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÕES.....	25
2.2. A PROSTITUIÇÃO E A TRANSFOBIA.....	31
3. TRANSEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO	35
3.1. QUALIFICAÇÃO E ESTERÍOTIPOS	35
3.2. BARREIRAS ENFRENTADAS NO MERCADO DE TRABALHO	38
3.3. POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO E ANTIDISCRIMINAÇÃO.....	41
CONCLUSÃO	45
REFERÊNCIAS	48

INTRODUÇÃO

No cenário socioeconômico atual, o desemprego e a discriminação contra pessoas transexuais no mercado de trabalho destacam-se como problemas urgentes e de extrema relevância, não apenas em nível local, mas como uma questão global que requer soluções imediatas e eficazes.

Este estudo se propõe a investigar e debater os desafios enfrentados por essas pessoas no acesso ao emprego e às oportunidades profissionais, explorando as complexas dinâmicas que perpetuam a exclusão e a marginalização.

Frente às barreiras estruturais e culturais que dificultam a plena integração das pessoas transexuais no mercado de trabalho, torna-se imprescindível compreender não apenas as formas diretas de discriminação, mas também as sutilezas e nuances que contribuem para a perpetuação dessa desigualdade.

Portanto, este estudo busca não apenas identificar os obstáculos enfrentados por essa comunidade, mas também sugerir caminhos para uma maior inclusão e respeito à diversidade de gênero, tanto no âmbito profissional quanto na sociedade em geral.

O tema será abordado considerando diversos aspectos, como a prevalência do desemprego entre pessoas transexuais, os mecanismos de discriminação presentes nos processos de seleção e no ambiente de trabalho, as políticas públicas de inclusão e antidiscriminação, e as perspectivas de mudança para promover uma maior igualdade de oportunidades.

A escolha deste tema é justificada pela necessidade de evidenciar e combater as desigualdades e violações de direitos enfrentadas pela comunidade transexual no mercado de trabalho, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

O objetivo geral desta pesquisa é analisar as causas e consequências do desemprego e da discriminação contra pessoas transexuais no mercado de trabalho brasileiro, bem como propor medidas e políticas que promovam a inclusão e igualdade de oportunidades para essa comunidade.

A problemática central deste estudo reside na persistência de altos índices de desemprego, na violência e na prevalência de práticas discriminatórias contra pessoas transexuais, que frequentemente resultam em exclusão social e econômica.

Como hipótese, considera-se que a discriminação e o preconceito são fatores determinantes para o desemprego e a subutilização da mão de obra transexual, evidenciando a necessidade de medidas efetivas para combater esses problemas.

A metodologia adotada para a elaboração desta pesquisa inclui a análise de dados quantitativos e qualitativos sobre o mercado de trabalho e a situação das pessoas transexuais, bem como a revisão da literatura acadêmica e de políticas públicas relacionadas ao tema.

Este estudo se alinha com a linha de pesquisa "Estado e Políticas Públicas", conforme estabelecido pela PUC Goiás. O foco principal é a análise das políticas sociais de segurança, a inclusão social e a implementação de políticas públicas que assegurem os direitos fundamentais e a dignidade das pessoas transexuais.

Na Introdução, apresentaremos o contexto geral da pesquisa e estabeleceremos a relevância do estudo sobre desemprego e discriminação contra pessoas transexuais no Brasil.

A seção 1 abordará questões de gênero, explorando a identidade de gênero e orientação sexual, bem como a identidade homossexual no Brasil.

Já na seção 2, analisaremos o papel do transexual na sociedade atual, investigando sua trajetória de preconceito e discriminações, além de explorar a relação entre prostituição e transfobia.

Enquanto na seção 3 se concentrará na presença do transexual no mercado de trabalho, examinando sua qualificação profissional, os estereótipos que afetam suas oportunidades de emprego e as barreiras específicas enfrentadas.

Por fim, nas Considerações Finais, resumiremos as principais descobertas do estudo e discutiremos possíveis direções para pesquisas futuras.

Por meio desta estrutura, pretende-se oferecer uma análise abrangente e aprofundada sobre o tema proposto, contribuindo para o debate acadêmico e para o desenvolvimento de políticas públicas mais inclusivas e igualitárias.

1. QUESTÕES DE GÊNERO

1.1. IDENTIDADE DE GÊNERO E ORIENTAÇÃO SEXUAL

A identidade de gênero e a orientação sexual são aspectos fundamentais da identidade humana e, portanto, estão intrinsecamente ligadas aos direitos humanos consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH).

O Artigo 1º da DUDH (1948) afirma que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos”, o que inclui a liberdade de expressar sua identidade de gênero e orientação sexual sem medo de discriminação ou perseguição.

Adicionalmente, o Artigo 2º da DUDH (1948) estabelece que “todos os seres humanos têm a capacidade de usufruir dos direitos e veda expressamente a discriminação com base em qualquer condição, incluindo a identidade de gênero e a orientação sexual”.

No cenário dinâmico da sociedade, os conceitos, direitos e valores relacionados à sexualidade e gênero estão em constante interação, moldando tanto as percepções individuais quanto as coletivas.

Ao longo do tempo, mesmo a compreensão desses temas ter evoluído, exercendo uma influência significativa nas experiências de vida das pessoas. Em meio a essa paisagem em constante transformação, é imperativo aprofundarmos nossa compreensão sobre como as construções culturais impactam tanto a identidade de gênero quanto a orientação sexual.

Nesse contexto, Melo e Sobreira ressalta que:

Sexualidade e gênero são dimensões distintas que integram a identidade pessoal de cada indivíduo. Ambos surgem, são afetados e se transformam conforme os valores sociais vigentes em uma dada época. São partes, assim, da cultura, construídas em determinado período histórico, ajudando a organizar a vida individual e coletiva das pessoas (MELO; SOBREIRA, 2018, p. 390).

Destarte, os autores destacam a complexidade e a inter-relação entre sexualidade, gênero e identidade pessoal. Além disso, enfatizam que a sexualidade e o gênero são construções culturais, formadas em um determinado período histórico. Isso implica que essas dimensões da identidade são influenciadas pelas normas, crenças e valores da sociedade em que um indivíduo vive.

De acordo com Adolfo (2022) a sigla LGBTQIAPN+ “é uma forma de representar a diversidade de identidades e orientações sexuais que existem na sociedade atual”.

Segundo o autor, cada letra desta sigla pode ser entendida da seguinte forma:

- **L de Lésbicas:** Mulheres que sentem atração sexual e afetiva por outras mulheres.
- **G de Gays:** Homens que sentem atração sexual e afetiva por outros homens.
- **B de Bissexuais:** Pessoas que sentem atração sexual e afetiva por homens e mulheres.
- **T de Transsexuais:** Pessoas que assumem o gênero oposto ao de seu nascimento, ou seja, que não se identificam com o sexo biológico atribuído ao nascer.
- **Q de Queer:** Pessoas que não se encaixam nas normas sociais sobre gênero e sexualidade, ou que transitam entre diferentes identidades e expressões.
- **I de Intersexo:** Pessoas que nascem com características físicas ou genéticas que não se enquadram na definição típica de masculino ou feminino.
- **A de Assexual:** Pessoas que não sentem atração sexual por ninguém, ou que sentem muito raramente ou em situações específicas.
- **P de Pansexual:** Pessoas que sentem atração sexual por pessoas independentemente do seu gênero ou identidade.
- **N de Não-binário:** Pessoas que não se identificam nem como homem nem como mulher, ou que se identificam com ambos os gêneros, com nenhum gênero, ou com outros gêneros além dos binários.
- **+ (mais):** O sinal + representa uma forma de inclusão e reconhecimento das demais pessoas da bandeira LGBTQIAPN+, bem como da pluralidade e da evolução das formas de ser e amar.

Neste mesmo sentido, Boppré comenta sobre a representatividade da sigla para sociedade e que ela já passou por diversas mudanças. Uma vez chamada de comunidade LGBT, atualmente a sigla já abrange mais letras, e hoje é correspondida pela sigla LGBTQIAPN+.

Sobre a inclusão de novas letras à sigla, Boppré justifica:

Essas mudanças na nomenclatura ocorrem porque somos uma sociedade em constante evolução, e estamos sempre buscando maneiras de compreender o ser humano e toda pluralidade que envolve as formas de ser e de amar. Dito isso, sabemos que essas alterações e nomenclaturas podem gerar bastante dúvida. (BOPPRÉ, 2024).

Assim, a sigla LGBTQIAPN+ está em constante evolução para abranger uma gama mais ampla de identidades de gênero e orientações sexuais, refletindo a diversidade da comunidade. A adição de novas letras busca dar visibilidade a grupos historicamente marginalizados e nem sempre é compreendida por pessoas fora da comunidade.

A discussão sobre gênero e biologia é complexa, como enfatizado por Melo e Sobreira:

Sexo, biologia, natureza, órgão sexual, entendidos aqui como a materialidade dos corpos, não determinam os gêneros das pessoas. Várias pessoas nascem com determinadas características corporais e não se identificam com o gênero que a sociedade exige para aquele corpo. Assim, não existe nenhuma garantia de que alguém com genitália considerada masculina ou feminina será do gênero que a maioria entende como compatível com aquele órgão/corpo. (MELO; SOBREIRA, 2018, p. 392).

Ou seja, o sexo biológico, que é geralmente determinado por características físicas e genéticas, não determina necessariamente o gênero de uma pessoa. Por exemplo, uma pessoa pode nascer com genitália tipicamente masculina, mas se identificar como mulher, ou vice-versa.

Ao observarmos a diversidade gênero, percebemos que as experiências são vastas e multifacetadas. Transexuais não se enquadram nas categorias tradicionais impostas pela sociedade, desafiando as expectativas que historicamente definiram o que é considerado "normal". Essa resistência ativa contra as normas estabelecidas destaca não apenas a coragem individual, mas também a necessidade urgente de ampliar e redefinir nossas noções coletivas de identidade de gênero.

Acerca deste assunto, Jara faz a seguinte análise:

As travestis não se encaixam em conceitos fechados de gênero masculino e feminino, pois transitam entre ambos, portanto compreender as travestis como parte do espectro de pessoas trans, diferenciando-as das mulheres transexuais, uma vez que elas não se enquadram no binarismo "homem ou mulher". (JARA, 2021, p. 55)

Esta análise destaca a importância de reconhecer as travestis como parte do amplo espectro das pessoas trans, diferenciando-se das mulheres transexuais devido à sua identidade de gênero única.

Esse desafio às normas sociais convida à reflexão sobre nossas premissas e estimula a revisão das estruturas normativas que limitam a expressão autêntica do gênero. Procurar entender a diversidade gênero, promove uma abordagem mais inclusiva e flexível, evitando generalizações e estigmatização e reconhecendo a singularidade de cada indivíduo.

O Artigo 5º, da Constituição Federal, estabelece que a livre orientação sexual e identidade de gênero constituem direitos fundamentais, uma vez que ela trata com igualdade todos os brasileiros:

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.

A relação deste artigo disposto na carta magna com a identidade de gênero e orientação sexual é que ambos buscam garantir a igualdade de direitos e a não discriminação, reforçando a proteção legal para todas as pessoas. Inclusive aquelas que possuem orientações sexuais e identidades de gênero diferentes do que a sociedade impões como “normal”.

Em 2018, teve início a tramitação do Projeto de Lei do Senado nº 134. De autoria da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa. Esse projeto propunha a instituição do Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero.

No artigo 1º do texto inicial, este projeto de lei dispunha o seguinte:

Art. 1º

Esta Lei dispõe sobre o Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero e visa a promover a inclusão de todos, combater e criminalizar a discriminação e a intolerância por orientação sexual ou identidade de gênero. O objetivo é garantir a efetivação da igualdade de oportunidades, bem como a defesa dos direitos individuais, coletivos e difusos das minorias sexuais e de gênero.

Essa legislação tinha como propósito criar um marco legal para promover a igualdade, combater a discriminação sexual e assegurar os direitos e oportunidades de indivíduos, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

No entanto, apesar de sua relevância, o projeto não foi aprovado e acabou sendo arquivado ao final da legislatura em 2022. A falta de consenso político e a resistência de alguns setores foram fatores que contribuíram para sua não aprovação.

1.2. A IDENTIDADE HOMOSSEXUAL NO BRASIL

A ditadura militar (1964-1985) foi caracterizada pela repressão implacável aos movimentos sociais e pela imposição de normas conservadoras. No entanto, foi justamente sob esse cenário adverso que emergiu um movimento de resistência notável e corajoso: o movimento LGBT.

Conforme analisado por Ferreira e Sacramento:

Desde sua origem, o movimento social em prol do reconhecimento da diversidade sexual e de gênero tem passado por significativas transformações. O que inicialmente foi conhecido como Movimento Homossexual Brasileiro (MHB) evoluiu para a denominação mais inclusiva de Movimento LGBT, refletindo não apenas a ampliação das pautas de luta, mas também a diversificação dos atores envolvidos nas reivindicações. (FERREIRA; SACRAMENTO, 2019, p. 236)

Ainda, segundo Ferreira e Sacramento (2019), *“o movimento em defesa dos direitos LGBTs eclodiu como um ato de resistência em plena ditadura militar, marcada pela repressão e por ideais conservadores”*.

Além de confrontar leis discriminatórias, o movimento LGBT atuou como agente transformador, estimulando uma evolução cultural mais ampla e desafiando noções preconcebidas sobre diversidade e identidade.

Neste contexto, Anjos enfatiza a importância de revisitar a história:

É sempre necessário retomar o período ditatorial brasileiro (1964-1985) para lembrar nossos heróis e heroínas, que lutaram e resistiram à repressão, como forma de manter vivas suas memórias e fortalecer a verdadeira democracia. (ANJOS, 2020)

Isto é, em relação à identidade homossexual no Brasil, é importante reconhecer que a luta contra a repressão não se limitou apenas aos opositores políticos. Muitos homossexuais também enfrentaram perseguição, discriminação e violência durante a ditadura.

Durante este período, também conhecido como "Anos de Chumbo", Anjos oferece a seguinte análise sobre a violência sofrida pela comunidade LGBTQIAPN+ e outros grupos conhecidos como "Grandes Inimigos" da sociedade:

Os Anos de Chumbo foram responsáveis por perseguir e punir toda e qualquer forma de oposição ao regime, seja aqueles que lutavam pela democracia, seja aqueles que transgrediam as regras 'morais' de comportamento; ou seja, um discurso moral criado para combater um 'Grande Inimigo' e 'purificar' a sociedade de comunistas, homossexuais, travestis, negros e desempregados, com a imagem do homem branco sério comandando o país [...] (ANJOS, 2020).

Destarte, indivíduos que se opunham ao governo, assim como aqueles que desafiavam as normas sociais estabelecidas, eram perseguidos e punidos. Essas normas "morais" serviam como ferramenta de controle social, buscando purificar a sociedade de qualquer elemento considerado uma ameaça à ordem vigente.

Entre os grupos alvos dessa perseguição estavam os homossexuais, vistos como uma ameaça à moral tradicional.

Ao longo de sua jornada, o movimento LGBTQIAPN+ tem passado por uma notável evolução, adaptando-se às mudanças sociais e ampliando suas demandas para além da mera revogação de leis discriminatórias. Inicialmente focado na conquista de reconhecimento legal e igualdade, o movimento expandiu gradualmente suas metas para abarcar questões mais abrangentes, como igualdade de gênero, diversidade sexual e a desconstrução de padrões heteronormativos.

A heteronormatividade é um conceito que merece atenção, pois influencia profundamente nossa sociedade. Sobre este assunto, Álvaro faz a seguinte crítica:

Há ainda outra dimensão importante a se considerar nessa "ordem" hierárquica, que é a heteronormatividade, ou seja, a obrigatoriedade do sistema heterossexual de organização social. Certamente, os homens brancos (não negros) e heterossexuais possuem muito mais privilégios do que o outro lado extremo dessa estrutura de desigualdade: a mulher negra, lésbica e pobre. Assim a dimensão da orientação sexual, nessa sociedade que também é heteronormativa, engendra opressões, inclusive no interior da mesma classe. Por exemplo, um homem pobre e heterossexual possui muito mais respeitabilidade do que um homem pobre gay. Contudo, um gay rico ainda que, certamente, sofra opressões, elas são diferenciadas das que sofre um gay pobre. Mas do que isso, um homem gay rico possui determinados privilégios oferecidos pela sua condição socioeconômica que um homem pobre heterossexual não possui. Tudo isso sem falar nas diversas possibilidades que a sexualidade humana possui e nos permite ter, mas que a sociedade patriarcal e heteronormativa condena. Em outras palavras, no interior do campo dos "transgressores" da heteronormatividade, existem

desigualdades e preconceitos mais acentuados para alguns, como por exemplo, para as travestis (ÁLVARO, 2013, p. 50).

Considerando o exposto, percebe-se que, apesar das conquistas notáveis, como a legalização do casamento entre pessoas do mesmo sexo e a criminalização da homofobia, persistem diferenças no tratamento entre pessoas homossexuais que se encaixam nos padrões heteronormativos e aquelas que são travestis e transexuais. Essas disparidades refletem a complexidade das interseções entre orientação sexual, identidade de gênero e outros fatores sociais.

Ferreira e Sacramento salientam o seguinte sobre a nossa sociedade contemporânea:

É cada vez mais recorrente que indivíduos e organizações formadas por gays, lésbicas, bissexuais, transgêneros e queer se voltem para as histórias públicas de seus passados, aparentemente compartilhados, a fim de defender mudanças políticas, sociais e culturais no presente. (FERREIRA; SACRAMENTO, 2019, p. 235)

Isso indica que a movimento LGBTQIAPN+ continua usando sua história coletiva, marcada por lutas e adversidades, para promover mudanças políticas, sociais e culturais, honrando assim seu passado e transformando-o em um catalisador para as mudanças que ocorrem diariamente na sociedade.

O Princípios de Yogyakarta é um documento internacional que estabelece padrões sobre a aplicação dos direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. Ele foi desenvolvido em 2006, em Yogyakarta, na Indonésia, por um grupo de especialistas em direitos humanos, ativistas e acadêmicos.

Em seu preâmbulo, os Princípios de Yogyakarta fazem uma poderosa citação sobre igualdade e dignidade de todos os seres humanos:

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Todos os direitos humanos são universais, interdependentes, indivisíveis e inter-relacionados. A orientação sexual e a identidade gênero são essenciais para a dignidade e humanidade de cada pessoa e não devem ser motivo de discriminação ou abuso.

Muitos avanços já foram conseguidos no sentido de assegurar que as pessoas de todas as orientações sexuais e identidades de gênero possam viver com a mesma dignidade e respeito a que todas as pessoas têm direito. Atualmente, muitos Estados possuem leis e constituições que garantem os direitos de igualdade e não-discriminação, sem distinção por motivo de sexo, orientação sexual ou identidade de gênero.

Entretanto, violações de direitos humanos que atingem pessoas por causa de sua orientação sexual ou identidade de gênero, real ou percebida, constituem

um padrão global e consolidado, que causa sérias preocupações. O rol dessas violações inclui execuções extra-judiciais, tortura e maus-tratos, agressões sexuais e estupro, invasão de privacidade, detenção arbitrária, negação de oportunidades de emprego e educação e sérias discriminações em relação ao gozo de outros direitos humanos. Estas violações são com frequência agravadas por outras formas de violência, ódio, discriminação e exclusão, como aquelas baseadas na raça, idade, religião, deficiência ou status econômico, social ou de outro tipo. (PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA, 2007)

A afirmação de que "todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos" ressoa com os princípios fundamentais dos direitos humanos consagrados em diversos instrumentos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948).

Além disso, a citação enfatiza a interconexão e interdependência dos direitos humanos, destacando que a orientação sexual e a identidade de gênero são elementos essenciais da dignidade e humanidade de cada indivíduo. Isso é crucial para desafiar a discriminação e o abuso que muitas pessoas enfrentam com base em sua orientação sexual ou identidade de gênero.

A referência às violações de direitos humanos relacionadas à orientação sexual e identidade de gênero, como execuções extra-judiciais, tortura, agressões sexuais e discriminação no emprego e educação, destaca a realidade preocupante enfrentada por muitas pessoas em todo o mundo. Essas violações não apenas comprometem a dignidade e os direitos das pessoas afetadas, mas também constituem uma preocupação global em termos de justiça e respeito pelos direitos humanos.

Nesse sentido, no seu artigo 23, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) estabelece os direitos fundamentais ao trabalho, à igualdade de remuneração e à proteção contra o desemprego, independentemente da identidade de gênero.

Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. (ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948)

Assim, a identidade homossexual no Brasil, bem como em diversos outros locais, representa uma questão fundamental de direitos humanos e igualdade. A ocorrência de discriminação no ambiente de trabalho, quando fundamentada na orientação sexual, constitui uma infração direta à da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

No Brasil, o movimento LGBTQ+ alcançou conquistas significativas no século XXI. Duas delas merecem destaque: a união estável homoafetiva e a uso do nome social por pessoas transexuais.

Em 2011, o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu a união estável homoafetiva como um direito fundamental. Isso permitiu que casais do mesmo sexo tivessem os mesmos direitos e deveres que casais heterossexuais em relações estáveis. A decisão foi tomada no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4277 e da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 132, e foi baseada nos princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade, consagrando a igualdade de tratamento legal para todos, independentemente da orientação sexual.

Sobre o reconhecimento da união homoafetiva como união estável, o Ministro do STF (Supremo Tribunal Federal) Luiz Fux fez as seguintes observações finais e necessárias ao concluir o seu voto:

O reconhecimento da união homoafetiva como união estável, para os fins de plena aplicabilidade do art. 1.723 do Código Civil, traz não apenas os benefícios constitucionais e legais dessa equiparação, mas também os respectivos ônus, guardadas as devidas proporções. Em outras palavras, o reconhecimento, em cada caso concreto, de uma união estável homoafetiva jamais prescindirá da comprovação – pelos meios legal e moralmente admitidos – da existência de convivência contínua, duradoura e estabelecida com o propósito de constituição de entidade familiar. Evidentemente, o requisito da publicidade da relação também é relevante, mas merecerá algum temperamento, pois é compreensível que muitos relacionamentos tenham sido mantidos em segredo, com vistas à preservação dos envolvidos do preconceito e da intolerância – em alguns casos, a plena publicidade da união poderia prejudicar a vida profissional e/ou as demais relações pessoais dos indivíduos, frustrando-lhes ainda mais o exercício de seus direitos fundamentais. (FUX, 2011)

Em seu voto, o ministro reforça que a definição de família deve priorizar a dignidade de seus membros e que negar esse direito a casais homossexuais seria resultado de intolerância e preconceito.

Fux (2011) ainda ressaltou que “a união homoafetiva é uma realidade social e um fato da vida”, expressando seu apoio ao afirmar: “Daremos a esse segmento mais do que um projeto de vida, um projeto de felicidade”.

Portanto, embora não haja uma lei específica sobre o casamento homoafetivo, os casais LGBTQIAPN+ possuem a mesma proteção legal que os casais heteroafetivos. Isso acontece graças à Resolução nº 175/2013 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que garante o casamento civil e a união estável aos casais homoafetivos nos seus artigos:

Art. 1º É vedada às autoridades competentes a recusa de habilitação, celebração de casamento civil ou de conversão de união estável em casamento entre pessoas de mesmo sexo.

Art. 2º A recusa prevista no artigo 1º implicará a imediata comunicação ao respectivo juiz corregedor para as providências cabíveis.

Art. 3º Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

O Decreto de Nº 8.727, de 28 de abril de 2016, dispõe no seu *caput*:

Art. 1º

Este Decreto dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis ou transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Destarte, o nome social é um direito garantido pela legislação brasileira para que pessoas transgênero, travestis e não-binárias possam ser reconhecidas pelo nome pelo qual se identificam, independentemente do nome que consta em seus documentos de identificação.

Neste sentido, Pinto comenta:

Os grupos LGBTT (sigla para lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais) são a principal questão a ser abordada quando tratamos do direito ao uso do nome social, posto que sempre foram marginalizados em razão da intolerância e comportamentos preconceituosos. Especialmente quanto às pessoas travestis e transexuais, que detêm um histórico de humilhação por sua condição comportamental, por sua identidade de gênero ou por sua orientação sexual. O uso do nome social por travestis e transexuais interfere diretamente nas relações desses grupos vulneráveis no meio social ao qual pertencem. (PINTO, 2016)

Especificamente, pessoas travestis e transexuais carregam um histórico de humilhação baseada em sua identidade de gênero, orientação sexual e

comportamento. O nome social é uma ferramenta essencial para esses indivíduos, pois permite que sejam reconhecidos e respeitados de acordo com sua identidade de gênero, mesmo quando o nome civil não reflete essa identidade.

Pinto (2016) complementa dizendo que “nome social, é a designação que o indivíduo, de acordo com suas experiências, suas preferências e suas orientações, escolheu para lhe representar diante dos demais”. Ou seja, ele é uma maneira importante de respeitar e reconhecer a individualidade de cada pessoa.

1.3. A TRANSEXUALIDADE NA REALIDADE ATUAL

A transexualidade na realidade atual representa um tema de crescente relevância e complexidade, destacando-se não apenas pela sua presença cada vez mais visível na esfera pública, mas também pela amplitude das discussões que suscita nos âmbitos social, legal e médico.

Nesse contexto, Melo e Sobreira faz a seguinte análise sobre o discurso biomédico sobre pessoas transexuais:

Os indivíduos denominados pelo discurso biomédico como transexuais pertencem a uma das muitas categorias inscritas no espectro transgênero, que não se encaixam no que foi socialmente estipulado e naturalizado como próprio ao seu sexo biológico. (MELO; SOBREIRA, 2018, p. 394)

Isso reforça a importância de adotar uma abordagem mais inclusiva e sensível às questões de identidade de gênero, que vá além das limitações impostas por modelos biomédicos e binários de compreensão de gênero.

Conforme discutido por Carrieri et al. (2013), as mulheres lésbicas e transgênero encontram-se submetidas a um padrão heterossexista, que impõe uma normatividade na qual precisam se encaixar para evitar o preconceito no ambiente de trabalho.

Sobre os desafios encontrados por mulheres e transexuais na sociedade, Carrieri et al. faz a seguinte análise:

Enquanto as lésbicas enfrentam dificuldades semelhantes às dos homens gays, como mencionado na literatura, elas também enfrentam obstáculos adicionais para avançar em suas carreiras.

Mulheres transgênero sofrem com a violação de sua identidade de gênero, sendo desrespeitadas no ambiente profissional. Em particular, as travestis frequentemente enfrentam invisibilidade, o que as sujeita a uma série de adversidades, incluindo objetificação e marginalização, resultantes de suas interações com o mercado de trabalho. Além disso, as travestis são mais suscetíveis à violência física do que a outros tipos de agressão. No caso das pessoas transexuais, a falta de oportunidades de emprego muitas vezes as empurra para a prostituição como única fonte de sustento. (CARRIERI et al., 2013)

Assim, observa-se que dentro da comunidade LGBTQIAPN+, diferentes grupos enfrentam desafios específicos. Enquanto mulheres transgênero sofrem diariamente com a violação de sua identidade de gênero, enfrentando desrespeito no ambiente profissional. As travestis enfrentam invisibilidade, o que as expõe a uma série de adversidades, incluindo objetificação e marginalização decorrentes de suas experiências no mercado de trabalho.

Reconhecer a transexualidade como uma expressão legítima da diversidade humana é um passo crucial para combater esses preconceitos e promover uma cultura de inclusão. A definição de família deve priorizar a dignidade de seus membros e que negar esse direito a casais homossexuais seria resultado de intolerância e preconceito.

Sobre a violência que se origina da intolerância e do preconceito, a ANTRA comenta:

[...] temos visto é um acirramento de violências diversas, desde aquelas simbólicas, psicológicas, mas também violências patrimoniais, violações de direitos humanos e violências físicas, como expulsões e/ou impedimentos de acesso a espaços públicos, espancamentos, tentativas de homicídio e assassinatos com requintes de crueldade. (ANTRA, p. 13, 2024)

Neste sentido, Jara (2021) também comenta que “este preconceito pode se apresentar de forma bem violenta, já que o Brasil lidera um assustador ranking, sendo o país que mata mais pessoas trans no mundo”.

A ANTRA traz dados atualizados sobre os resultados desta alarmante pesquisa:

Em 2023, houve um aumento de mais de 10% nos casos de assassinatos de pessoas trans em relação a 2022. Destacando o fato de o país figurar novamente como o que mais consome pornografia trans nas plataformas de conteúdo adulto no mesmo momento em que o Brasil seguiu como o país que

mais assassinou pessoas trans pelo 15º ano consecutivo. Se manteve a política estatal de subnotificação da violência lgbtifóbica. (ANTRA, p. 4, 2024)

Analisando estes dados, percebe-se que a situação no Brasil é alarmante e revela uma triste realidade. Por um lado, o país lidera o triste ranking de assassinatos de pessoas trans. Por outro lado, é perturbador que o Brasil também seja o país que mais consome pornografia trans nas plataformas de conteúdo adulto. Essa contradição é preocupante, pois revela uma desconexão entre o consumo de material pornográfico e o respeito pelas vidas trans.

ANTRA ainda detalha:

Entre as mortes em 2023, foram 155 casos, sendo 145 casos de assassinatos e 10 pessoas trans suicidadas. A mais jovem trans assassinada tinha 13 anos, e vimos a persistência de uma patrulha contra crianças e adolescentes trans. (ANTRA, p. 4, 2024)

Infelizmente, observou-se um aumento preocupante no número de transexuais mortos e casos de suicídio. Essa realidade é particularmente dolorosa para adolescentes trans, que enfrentam uma série de desafios. O bullying e o isolamento social são frequentes, tornando difícil para eles encontrar apoio e compreensão.

Além disso, o acesso à saúde muitas vezes é complicado, o que pode agravar ainda mais sua situação. A autodescoberta e a aceitação durante a adolescência são especialmente desafiadoras para essa comunidade, resultando em um risco aumentado de suicídio.

Ferreira e Sacramento fazem a seguinte análise sobre o discurso de ódio proferido pelo grupo conservador e por religiosos:

Esse tipo de discurso de ódio é proferido por um grupo que se julga dominante e exclui o que considera diferente em nome da sua perpetuação e da conservação de seus valores.

Líderes neopentecostais midiáticos e políticos da direita conservadora vêm sistematicamente promovendo o discurso de detração a todos os corpos que não se enquadram na heteronormatividade. Projetos de lei para criminalizar a homofobia, como a PLC 122, são barrados pela bancada evangélica enquanto a cada 19 horas um LGBT é assassinado ou se suicida vítima da LGBTfobia. (FERREIRA; SACRAMENTO, 2019, p. 238)

O discurso de ódio, frequentemente perpetrado por grupos dominantes em busca de excluir ou marginalizar os diferentes, representa uma ameaça significativa para os indivíduos LGBTQIAPN+. Esta comunidade enfrenta discriminação e violência como resultado desse discurso intolerante.

Entre as diferentes formas que a transfobia é praticada, a ANTRA aponta:

[...] o comportamento transfóbico, em nosso entendimento, diz respeito a quaisquer atitudes inferiorizantes, degradantes ou humilhantes que pode ou não incluir agressões físicas, verbais, simbólicas, materiais, patrimoniais e/ou psicológicas manifestadas com o intuito de violar direitos, negar acesso ou dificultar a cidadania, coibir a livre expressão de gênero, assim como a de negar o reconhecimento da autodeclaração de gênero de travestis, transexuais e demais pessoas trans, quando sua identidade de gênero for um fator determinante para essas violências ou violações, seja por ação direta ou por omissão. (ANTRA, 2023, p. 3)

Os desafios enfrentados por pessoas trans no tocante ao acesso à educação, inserção no mercado de trabalho formal e garantia de direitos básicos são obstáculos persistentes que contribuem significativamente para a perpetuação das desigualdades sociais.

A estigmatização da transexualidade como condição patológica impede o acesso a tratamentos médicos essenciais, como a transição de gênero. Desmistificar essa visão ultrapassada é fundamental, reconhecendo a identidade de gênero como uma expressão válida da diversidade humana, não uma doença.

Em relação a isso, Melo e Sobreira comentam:

Assim como a homossexualidade, a transexualidade tem sido estigmatizada como uma doença, sendo inclusive necessário o diagnóstico de disforia de gênero para que os indivíduos possam passar pela cirurgia de redesignação social, o chamado Processo Transsexualizador ofertado pelo Sistema Único de Saúde – SUS." (MELO; SOBREIRA, 2018, p. 400)

A comparação com a estigmatização da homossexualidade ressalta como ambas as identidades enfrentam formas de discriminação baseadas em concepções errôneas e preconceituosas.

O fato de que o diagnóstico de disforia de gênero é muitas vezes necessário para acessar tratamentos médicos, como a cirurgia de redesignação sexual, destaca a medicalização da identidade de gênero e ressalta a necessidade de uma abordagem

mais inclusiva e respeitosa por parte dos sistemas de saúde, incluindo o SUS (Sistema Único de Saúde).

A discriminação contra pessoas transexuais no mercado de trabalho é uma questão preocupante. No entanto, existem esforços legislativos em andamento para combater essa discriminação.

Por exemplo, o Projeto de Lei 144/2021, apresentado pelo Deputado Alexandre Padilha, propõe a reserva de vagas de emprego ou estágio para mulheres transexuais, travestis e homens transexuais em empresas privadas (PADILHA, 2021).

Além disso, o Projeto de Lei 5593/2020, apresentado pelo Deputado Denis Bezerra, propõe alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para garantir direitos iguais no ambiente de trabalho (BEZERRA, 2020).

Essas propostas legislativas, se aprovadas, poderiam ter um impacto significativo na redução do desemprego e da discriminação contra pessoas transexuais no mercado de trabalho.

Atualmente, o PL 144/2021 está apensado ao PL 5593/2020 e aguarda parecer do(a) relator(a) na Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher (CMULHER). A proposta está sujeita à apreciação conclusiva pelas comissões.

2. O TRANSEXUAL NA SOCIEDADE ATUAL

2.1. TRAJETÓRIA DE PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÕES

A complexa trajetória da identidade homossexual no Brasil é marcada por inúmeros desafios, especialmente para as travestis desde a adolescência.

As jovens trans frequentemente enfrentam obstáculos quando não possuem uma rede familiar de apoio. Além disso, muitas instituições educacionais não respeitam o uso do nome social e a identidade de gênero dessas jovens, o que pode resultar em exclusão escolar e negação do direito à educação. A falta de centros especializados em saúde integral para crianças e adolescentes trans é outro problema. As políticas públicas, muitas vezes, excluem essa população de maneira sistemática.

No entanto, é importante destacar o papel do Pacto de São José da Costa Rica, também conhecido como Convenção Americana de Direitos Humanos (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1969). Este tratado internacional estabelece os direitos fundamentais do ser humano e tem relevância significativa para os direitos das pessoas transexuais, especialmente no mercado de trabalho.

O artigo 1 do Pacto enfatiza a obrigação dos Estados em respeitar e garantir os direitos e liberdades de todas as pessoas, sem qualquer discriminação. Isso inclui pessoas transexuais, que têm o direito de serem tratadas igualmente no mercado de trabalho (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1969).

Além disso, o Pacto reforça a responsabilidade dos Estados em adotar medidas necessárias para garantir os direitos e liberdades mencionados no artigo 1. Isso significa que, se os direitos das pessoas transexuais não estiverem sendo respeitados no mercado de trabalho, os Estados têm a obrigação de intervir e garantir esses direitos (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1969).

Por fim, o Pacto reconhece o direito de todas as pessoas, incluindo pessoas transexuais, de terem sua personalidade jurídica reconhecida. Isso é fundamental para garantir que as pessoas transexuais possam expressar sua identidade de gênero no local de trabalho sem medo de discriminação ou preconceito (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1969).

Nesse contexto, a Lei nº 9.029/95 surge como um marco legal importante na luta contra a discriminação no mercado de trabalho no Brasil.

Art. 1º

Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade e entre outros, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.” (BRASIL, 1995)

Esta lei proíbe a prática de discriminação na hora da contratação ou da manutenção do emprego por motivos de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, idade, entre outros. Embora essa lei não mencione especificamente a identidade de gênero, ela estabelece um precedente importante para a proteção dos direitos dos trabalhadores contra práticas discriminatórias.

A luta das adolescentes trans para obter acesso à educação em uma sociedade que frequentemente marginaliza as minorias é um desafio contínuo.

A ANTRA apresenta informações alarmantes sobre essas dificuldades:

Entre tantos casos de violência, são as adolescentes trans as que mais enfrentam dificuldade de ter seus direitos respeitados, principalmente, quando não tem uma família acolhedora. Muitas escolas não têm garantido o direito ao uso do nome social e/ ou o respeito a identidade de gênero dessas pessoas, alargando os motivos que propiciam à exclusão do ambiente escolar, interrompendo o direito à Educação de uma parcela considerável da população. Não existem centros especializados em saúde integral de crianças e adolescentes trans. Além de duas iniciativas experimentais e limitadas às pesquisas, com difícil acesso para a demanda de todo o Brasil, políticas públicas para crianças à adolescentes excluem sistematicamente a juventude trans. Mais recentemente, temos observado uma intensa mobilização entre diversos grupos que sob pretexto de proteção da infância (cisgênera), violam direitos e deixam as crianças e adolescentes trans desprotegidas. (ANTRA, 2023, p. 36)

Assim, adolescentes trans que não recebem apoio familiar, enfrentam discriminação nas ruas e abandonam a escola sofrem consequências severas em seu desenvolvimento pessoal e profissional. A falta de suporte familiar pode causar problemas emocionais e psicológicos, como depressão e ansiedade, agravados pela violência e discriminação nas ruas. Esse ambiente hostil leva muitas adolescentes trans a abandonarem a escola, limitando suas oportunidades de acesso a uma educação completa e, conseqüentemente, ao mercado de trabalho. A educação é

fundamental para o desenvolvimento de habilidades e competências necessárias para obter e manter empregos estáveis.

No mercado de trabalho, essas barreiras resultam em poucas oportunidades e altos índices de desemprego entre pessoas trans, muitas vezes empurradas para o subemprego ou informalidade. A discriminação continua sendo um obstáculo significativo, com muitas empresas não estando dispostas a contratar pessoas trans. Além disso, a saúde mental fragilizada pela falta de apoio e constante discriminação afeta a capacidade de manter empregos produtivos.

Neste sentido, Oliveira faz a seguinte análise sobre as experiências das pessoas trans no mercado de trabalho revela uma realidade desafiadora:

A divisão sexual do trabalho constrói uma hierarquia que reproduz as desigualdades que o contingente feminino sofre, mediante dicotomias geradas pelas relações pautadas na dominação, na opressão e na exploração. Sabe-se que para uma mulher cis-heterossexual conseguir sua inserção nos espaços empregatícios, seu acesso aos direitos conquistados socialmente pela classe trabalhadora, a obtenção de salários iguais aos homens e proteção social, é um desafio. Quando o foco são as travestis, que dão visibilidade a sua identidade de gênero, a situação se complica ainda mais, principalmente em contextos adversos em tempos de reestruturação produtiva, que leva ao aumento no número de desempregos em ordem estrutural e o aviltamento do conservadorismo. (OLIVEIRA, 2018, p. 5)

Nesta análise, o autor destaca a profundidade das desigualdades enfrentadas por mulheres trans no mercado de trabalho, que não apenas enfrentam os desafios comuns às mulheres cis, mas também lidam com a discriminação adicional relacionada à sua identidade de gênero. A visibilidade das travestis intensifica as barreiras de inserção profissional, especialmente em contextos de crise econômica e conservadorismo crescente, exacerbando a exclusão e precariedade laboral.

Neste contexto, Jara comenta o seguinte:

Dentre os LGBTTTQIA+, informam os meios de comunicação, as mulheres transexuais e as travestis são as que mais sofrem violências no Brasil. Considerando que estas violências podem iniciar na família, quando muitas sofrem violência psicológica, violências físicas e/ou são expulsas de casa, quando passam a frequentar a escola podem sofrer bullyings fazendo com que evadam da escola, impactando significativamente no lugar que ocuparão no mundo do trabalho, quando precisarão manter sua subsistência. (JARA, 2021, p. 13)

Destarte, as mulheres transexuais e travestis enfrentam um ciclo contínuo de violência, que começa frequentemente no ambiente familiar e se estende para o ambiente escolar. Este ciclo de abusos e discriminações contribui para o abandono escolar, limitando drasticamente suas oportunidades no mercado de trabalho e perpetuando uma situação de vulnerabilidade econômica e social.

Estima-se que a média de expulsão de casa para crianças que reivindicam um gênero diferente do designado no nascimento seja de 13 anos de idade (ANTRA, 2022).

A expulsão do lar, frequentemente motivada por preconceitos arraigados, coloca essas crianças em uma posição vulnerável, privando-as do apoio familiar essencial para o seu desenvolvimento pessoal.

Essa falta de aceitação não se restringe ao âmbito doméstico, estendendo-se ao contexto educacional. A marginalização experimentada na família muitas vezes se reproduz na escola, onde as travestis podem ser alvo de discriminação e estigmatização, comprometendo assim seu acesso a uma educação equitativa e livre de preconceitos.

Neste sentido, Jara comenta:

LGBTQIA+ de diferentes idades são vítimas de violências por não se encaixarem no padrão heteronormativo, enquanto padrão tido como socialmente aceitável. Estas violências se manifestam de diversas formas e são praticadas nos diferentes espaços sociais em que vivem, podendo, inicialmente acontecerem dentro de casa praticadas por familiares. Podem seguir acontecendo na escola praticadas por professores e colegas de classe. E, posteriormente, quando se inserem no mundo do trabalho, praticada por chefes, colegas de trabalho, clientes etc. (JARA, 2021, p. 13)

Ou seja, inicialmente, as violências podem ocorrer no ambiente familiar, perpetradas por parentes. Essa dinâmica pode envolver rejeição, discriminação ou até mesmo violência física ou psicológica contra indivíduos que não se encaixam nas expectativas de gênero ou orientação sexual da família.

Posteriormente, essas formas de violência podem persistir no ambiente escolar, onde professores e colegas de classe podem ser os perpetradores. Isso pode incluir bullying, exclusão social, insultos e até mesmo agressões físicas.

Além disso, quando essas pessoas ingressam no mercado de trabalho, enfrentam o risco de serem alvo de discriminação por parte de superiores hierárquicos, colegas de trabalho, clientes e outros atores do ambiente profissional.

Essa discriminação pode se manifestar através de assédio moral, obstáculos para promoções ou oportunidades de carreira, e até mesmo demissões injustas.

Sobre as desigualdades sociais sofridas por travestis e mulheres transexuais, Oliveira faz a seguinte análise:

A análise sobre a realidade das travestis e mulheres transexuais na sociedade de classe – que se constroem na identidade no gênero feminino, ou seja, gênero esse que tem toda uma carga histórica perpassada de desigualdades sociais, sobretudo na América Latina." (OLIVEIRA, 2018, p. 3)

Assim, travestis e mulheres transexuais, ao se identificarem com o gênero feminino, carregam uma carga histórica de desigualdades sociais exacerbadas na América Latina. A identidade de gênero feminino, em uma sociedade de classes, está profundamente marcada por uma longa história de discriminação e marginalização, ampliando ainda mais as dificuldades enfrentadas por essas mulheres na busca por igualdade e inclusão social.

Os mecanismos sociais inerentes à estrutura da sociedade capitalista exacerbam a exclusão e marginalização dos segmentos LGBTQIAPN+, revelando desafios ainda mais acentuados em ambientes conservadores. Em contextos pautados pelo conservadorismo, observa-se uma restrição significativa ao acesso aos direitos fundamentais, amplificando os episódios de discriminação e dificultando a integração igualitária dessas pessoas.

No contexto apresentado, Jara destaca que:

Em uma sociedade dividida em classes, os processos sociais que buscam legitimar a propriedade privada da riqueza socialmente produzida acabam acentuando a exclusão de diversos segmentos populacionais em diferentes espaços sociais. (JARA, 2021)

Entre esses segmentos, encontram-se as pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexuais, assexuais e outros (LGBTQIAPN+).

Essas pessoas têm suas experiências atravessadas por processos sociais gerados no conflito entre o capital e o trabalho. Além disso, o avanço do conservadorismo em amplos setores da sociedade também impacta profundamente suas vivências.

O conservadorismo, ao impor restrições e resistências à aceitação da diversidade, cria barreiras para a plena participação desses indivíduos na sociedade.

A discriminação, muitas vezes legitimada por crenças conservadoras, se manifesta em diversos aspectos, desde a esfera profissional até a esfera pessoal, limitando oportunidades e minando a autonomia e dignidade das pessoas LGBTQIAPN+.

Neste contexto, Jara fornece dados relevantes sobre a situação das travestis e mulheres transexuais no mercado do sexo:

Dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais – ANTRA informam que 90% das mulheres trans de todo o Brasil já precisou recorrer ao trabalho na prostituição alguma vez na vida, como forma de conseguir dinheiro para se alimentar, beber, vestir e morar, ou seja, para garantir o mínimo necessário para a sua existência. (JARA, 2021, p.16)

Esses dados indicam uma realidade preocupante, onde a prostituição surge como uma das poucas alternativas viáveis para a sobrevivência dessas mulheres, destacando a extrema vulnerabilidade social e econômica que enfrentam.

Vários fatores contribuem para essa realidade, incluindo a discriminação sistemática e estrutural no mercado de trabalho, falta de oportunidades educacionais e a exclusão social. O preconceito transfóbico impede que muitas mulheres trans e travestis acessem empregos formais, empurrando-as para atividades econômicas informais e muitas vezes perigosas, como a prostituição.

O desemprego e a necessidade de recorrer à prostituição têm várias consequências negativas, não só econômicas, mas também sociais e psicológicas. A precariedade do trabalho sexual, aliado ao estigma social, resulta em uma qualidade de vida muito baixa e riscos significativos para a saúde e segurança dessas mulheres.

O heterocentrismo desempenha um papel significativo na promoção de práticas heterossexistas e homofóbicas, perpetuando discursos de ódio promovidos por grupos dominantes.

Melo e Sobreira fazem a seguinte análise sobre heterocentrismo:

O heterocentrismo corresponde, a um conjunto de ideologias e crenças das quais derivam práticas heterossexistas e homofóbicas. Toda forma de perceber e categorizar o universo das orientações sexuais a partir de uma ótica centrada em uma heterossexualidade estereotipada considerada dominante e normal não apenas como estatística, mas principalmente no sentido moralizante do termo." (MELO; SOBREIRA, 2018, p. 396)

Melo e Sobreira (2018) analisam o heterocentrismo como um conjunto de ideologias e crenças que geram práticas heterossexistas e homofóbicas. Essa perspectiva, que percebe e categoriza as orientações sexuais a partir de uma visão centrada na heterossexualidade estereotipada, não apenas como uma norma estatística, mas também de forma moralizante.

Assim, o heterocentrismo, ao privilegiar a heterossexualidade como norma e marginalizar outras orientações sexuais, promove a disseminação do preconceito. Isso gera discursos de ódio que excluem aqueles que não se conformam às normas heteronormativas, afetando especialmente as travestis.

2.2. A PROSTITUIÇÃO E A TRANSFOBIA

A interseção entre prostituição e transfobia revela-se como um reflexo doloroso das barreiras sociais e estruturais enfrentadas pelas pessoas transexuais e travestis no Brasil. Diante da ausência de oportunidades e de uma rede de apoio sólida, muitos desses jovens acabam encontrando na prostituição o único meio de subsistência disponível.

Nesse sentido, a ANTRA faz a seguinte análise, que é crucial para entender as complexidades enfrentadas por pessoas trans no Brasil:

É importante chamar atenção para o fato de que não acreditamos que não é a prostituição que necessariamente coloca pessoas trans em situação de vulnerabilidade, mas a transfobia e as condições que lhes retiraram as oportunidades que antecedem a sua busca pela prostituição como única opção. Inclusive, urge discutirmos o fato de que nem toda profissional do sexo está em vulnerabilidade social e que muitas encontraram ali uma saída frente aos processos de empobrecimento impostos a corpos trans pela ausência de oportunidades. (ANTRA, 2023, p 41)

Ou seja, não é a prostituição que necessariamente coloca essas pessoas em situação de vulnerabilidade, mas sim a transfobia e as condições sociais que lhes retiraram oportunidades prévias.

Segundo o dossiê da ANTRA:

[...] pelo menos 57% dos assassinatos foram direcionados contra travestis e mulheres trans que atuam como profissionais do sexo, as mais expostas à violência direta e que vivenciam o estigma que os processos de marginalização impõem a essas profissionais. (ANTRA, 2023)

Estes dados revelam uma alarmante prevalência de insegurança entre esses estudantes, tanto em relação à sua orientação sexual quanto à sua identidade de gênero. Essa insegurança é reflexo direto da hostilidade e do preconceito presentes no ambiente escolar, que muitas vezes não apenas ignoram, mas também discriminam as diferenças que fogem ao padrão socialmente imposto.

Conforme comenta Lima, ao discutirmos sobre transfobia:

[...] partir da matriz biológica feminino/masculino e de concepções morais e religiosas que estigmatizam as identidades de gênero que não correspondem à norma imposta, transexuais e travestis podem sofrer transfobia e ser excluídas/os de ambientes sociais por serem associadas/os ao pecado, à marginalidade e à patologia [...] (LIMA, 2020, p. 71)

Essa perspectiva moral e religiosa muitas vezes contribui para a exclusão social desses indivíduos, associando-os ao pecado, à marginalidade e à patologia. Essa associação negativa é prejudicial não apenas no âmbito social, mas também individualmente, afetando a autoestima, o bem-estar emocional e o acesso a oportunidades igualitárias.

Jovens transexuais muitas vezes enfrentam resistência e rejeição de suas famílias quando revelam sua identidade de gênero. Isso pode levar a conflitos, isolamento e até mesmo expulsão de casa. A falta de aceitação por parte dos pais e parentes próximos pode causar profundo sofrimento emocional e afetar negativamente a saúde mental desses jovens.

Alguns jovens transexuais saem de casa muito cedo, muitas vezes antes de atingirem a maioridade, devido à hostilidade ou falta de apoio familiar. A falta de suporte financeiro e emocional os coloca em uma posição vulnerável, forçando-os a buscar alternativas para sobreviver.

Conforme dados compilados pela ANTRA:

a idade média em que as pessoas travestis e transexuais são expulsas de seus lares pelos pais é aos 13 anos. Além disso, segundo informações do Projeto Além do Arco-Íris/AfroReggae, apenas aproximadamente 0,02% dessas pessoas estão matriculadas em instituições universitárias, enquanto 72% delas não completaram o ensino médio e 56% possuem apenas o ensino fundamental (ANTRA, 2018, p.18).

Esses dados ilustram a profunda marginalização e exclusão educacional enfrentada por pessoas travestis e transexuais no Brasil.

A transfobia pode prejudicar seriamente a progressão na carreira dessas pessoas, levando à falta de oportunidades de promoção, salários mais baixos e até mesmo demissões injustas. O medo de revelar sua identidade de gênero ou de enfrentar discriminação pode levar à evitação de oportunidades de emprego ou ao abandono precoce de carreiras promissoras, afetando não apenas o bem-estar emocional, mas também a estabilidade financeira e as perspectivas de crescimento profissional.

Nesse sentido, Jara faz a seguinte análise:

Considerando a pouca inserção de mulheres trans no mercado formal de trabalho, questionamos quais atividades realizam grande parte dessas mulheres para garantir a manutenção de suas vidas no mundo do trabalho. Estudos demonstram que mulheres trans, em sua maioria, realizam atividades nas áreas de estética/embelezamento, artes e realizam trabalho sexual no mercado do sexo. Considerando a dimensão espacial e a diversidade cultural do nosso país, atentamos para o fato de que o lugar que estas mulheres se inserem no mundo do trabalho pode variar de uma região para outra dentro do país a depender das diferentes características dadas pela formação sócio-histórica de cada região. (JARA, p. 13, 2021)

Assim, a realidade enfrentada pelas mulheres trans no mercado de trabalho, evidenciando a escassa participação delas no setor formal e levantando questões importantes sobre as atividades que muitas delas realizam para sustentar suas vidas profissionais.

A referência a áreas como estética/embelezamento, artes e trabalho sexual destaca não apenas as limitações enfrentadas por mulheres trans em termos de oportunidades de emprego, mas também os estereótipos de gênero que frequentemente as direcionam para esses setores.

Além disso, a observação sobre a variação regional no tipo de trabalho realizado por mulheres trans ressalta a importância de considerar as especificidades socioculturais de cada região na compreensão das dinâmicas do mercado de trabalho para essa comunidade.

Existem muitos impasses sobre a questão da inclusão social nos ambientes corporativos, também marcados por racionalidades, poderes, lugares e políticas de forma que em muitos dos casos ocorre apenas a implantação das minorias na

estrutura organizacional, e sua permanência acontece de forma superficial, sem que existam possibilidades reais de integração e desenvolvimento das suas capacidades.

Neste sentido, Franco et al. (2017) comentam que *“não podemos considerar que tal inserção seja sinônima de inclusão, visto que nesta primeira as divergências podem continuar evidenciadas na demarcação das possibilidades de ascensão”*.

Assim os autores destacam a distinção entre inserção e inclusão no mercado de trabalho para pessoas travestis e transexuais, ressaltando que apenas estar presente não garante igualdade de oportunidades e ascensão profissional.

As organizações governamentais desempenham um papel crucial na defesa dos direitos das pessoas trans, fornecendo suporte legal, psicológico e social, além de promoverem a conscientização e a educação sobre questões relacionadas à identidade de gênero. Elas podem atuar como intermediárias entre as comunidades trans e os órgãos governamentais, ajudando a garantir que suas necessidades sejam ouvidas e atendidas.

Por fim, as comunidades locais desempenham um papel fundamental na promoção da inclusão social e na criação de um ambiente acolhedor para pessoas de todas as identidades de gênero. A aceitação e o respeito mútuo dentro das comunidades podem ajudar a reduzir o estigma e a discriminação enfrentados pelas pessoas trans, criando espaços onde elas se sintam seguras e valorizadas.

Nesse sentido, é fundamental reconhecer os princípios constitucionais da Dignidade da Pessoa Humana (artigo 1º, inciso III) e da Igualdade (artigo 5º), os quais estabelecem a base para a proteção dos direitos das pessoas trans e a promoção de uma sociedade mais justa e inclusiva. A aplicação desses princípios em políticas públicas e práticas sociais é crucial para combater a transfobia e garantir o pleno exercício dos direitos humanos para todas as pessoas, independentemente de sua identidade de gênero.

3. TRANSEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO

3.1. QUALIFICAÇÃO E ESTERÉOTIPOS

O acesso à educação e à capacitação profissional para pessoas transexuais é frequentemente prejudicado por estereótipos de gênero enraizados na sociedade.

Esses estereótipos criam barreiras adicionais ao desenvolvimento de habilidades e à obtenção de qualificações necessárias para competir de forma igualitária no mercado de trabalho.

Conforme dados do estudo "Índice de Estigma", divulgados pelo site Nações Unidas Brasil:

[...] a comunidade de transexuais e travestis enfrenta os maiores impactos do estigma e da discriminação no Brasil. Segundo este estudo, conduzido em sete capitais brasileiras em relação às pessoas vivendo com HIV/AIDS, foi constatado que 90,3% da população de transexuais e travestis entrevistada já vivenciou ao menos uma situação de estigma ou discriminação devido à sua identidade de gênero. (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2020)

Essa estatística alarmante destaca a urgência de abordar as lacunas educacionais e as injustiças sistêmicas que perpetuam a exclusão das pessoas transexuais nos ambientes educacionais.

Hartmann, oferece um insight revelador sobre a capacidade e resiliência das mulheres trans e travestis brasileiras diante dos desafios enfrentados no mercado de trabalho:

Em 2017, Viviane deseja fazer um curso de cabeleireira. Mas pretende trabalhar na prostituição dois ou três dias por semana, ao mesmo tempo em que exerce as suas outras profissões. Ela foi a única entrevistada que demonstrou se sentir contemplada com a prostituição como ocupação laboral. Letícia tem planos de construir uma casa, ajudar o marido a fazer a cirurgia de mastectomia. Quando acabar o projeto atual, demonstra preocupações com o futuro, pois não sabe o que vai fazer. Pretende fazer sua inscrição no programa de Microempreendedor Individual (MEI), porque segundo ela é algo que ajudaria na aposentadoria. Além disso, ela entende que por não ter estudado suas oportunidades são limitadas, mas gostaria de trabalhar com limpeza ou em uma agropecuária. (HARTMANN, p. 101. 2017)

A autora continua:

Se ela pudesse, ela também trabalharia em um projeto para que pessoas trans tivessem seus direitos garantidos e mais espaço para trabalho. Ela

acredita que projetos que foquem apenas na capacitação são insuficientes, porque mesmo assim não há espaço no mercado de trabalho. (HARTMANN, p. 101. 2017)

Podemos perceber através destes relatos que, não apenas as dificuldades encontradas por estas pessoas, mas também suas iniciativas em busca de qualificação e autonomia financeira.

Essas histórias ressaltam a capacidade de adaptação e o desejo de superação dessas mulheres, além da importância de abordagens inclusivas e capacitadoras para promover a empregabilidade e a igualdade de oportunidades.

Além de tudo há o “constrangimento cultural” que pode ser interpretado como a pressão social e cultural que as pessoas transgênero enfrentam para se conformar às expectativas de gênero. Isso pode levar a um “aprisionamento” nas normas de gênero, onde as pessoas sentem que precisam aderir a certos padrões e comportamentos para serem aceitas.

Nesse sentido Adelman et al., comenta:

[...] a transformação corporal adotada por muitas travestis e mulheres trans tem uma razão de ser: o constrangimento cultural que as leva a incorporar elementos da cultura dominante para legitimar suas identidades, resultando, assim, em uma espécie de "aprisionamento" nas normas de gênero, comparável ao enfrentado por pessoas cisgênero. Este fenômeno indica que, em vez de simplesmente questionarmos a reprodução de estereótipos por parte dessas pessoas, é fundamental refletir sobre a imposição dessas normas e as consequências associadas à sua transgressão. (ADELMAN et. al., 2003)

A busca por oportunidades de emprego e a necessidade de se adequar aos estereótipos de gênero impostos pela sociedade levam muitas pessoas trans a enfrentarem desafios únicos no mercado de trabalho.

Em meio a esse contexto, elas muitas vezes se veem obrigadas a se submeterem a diversas transformações corporais para se enquadrarem nas expectativas da cultura dominante.

No entanto, essa pressão para se destacarem profissionalmente enquanto enfrentam o estigma social pode resultar em riscos significativos para sua saúde e bem-estar.

A discriminação e o preconceito contra pessoas que vivenciam práticas afetivas e sexuais fora dos padrões heteronormativos são realidades persistentes no ambiente de trabalho.

Medeiros identifica quatro momentos distintos em que esse fenômeno ocorre:

- a) durante o processo pré-contratual;
- b) no momento da contratação;
- c) no término do vínculo empregatício;
- d) após o encerramento do contrato.

Esses momentos destacam como a discriminação de gênero afeta todas as fases do emprego para pessoas transexuais, desde a busca por oportunidades até a manutenção e saída do emprego.

Neste sentido Ferreira e Siqueira (2007) corroboram que “Essas dificuldades são especialmente evidentes para aqueles que declaram abertamente sua orientação sexual ou identidade de gênero que fogem dos padrões heteronormativos”. (FERREIRA; SIQUEIRA, 2007)

Os autores destacam a desafiadora realidade enfrentada por indivíduos que optam por expressar abertamente sua orientação sexual ou identidade de gênero não conformes com os padrões heteronormativos. Esse fenômeno reflete a persistência de preconceitos e estereótipos enraizados na sociedade, os quais muitas vezes resultam em discriminação e marginalização desses grupos.

Esta discussão é ainda mais complexa quando se trata de pessoas trans, como salientado por Menezes et. al.:

Essa realidade é bastante presente na vida dos homossexuais gays, lésbicas e bissexuais, porém no que tange às pessoas trans (travestis e transexuais) o preconceito e a discriminação referente a sua inserção no mercado de trabalho está nitidamente expresso logo nesse primeiro momento pré-contratual, uma vez que as identidades de gênero não são “ocultadas” ou “omitidas” de forma direta, mas se apresentam claramente na vida desses sujeitos tanto no contexto comportamental como o que se remete à aparência física. Esses são alguns dos motivos que se configuram como entraves significativos para a exclusão desses sujeitos ao mercado formal de trabalho, fechando-lhes oportunidades ao tempo em que limita suas práticas laborais às profissões que possibilitem uma melhor inserção e permanência a exemplo do trabalho informal e em muitos casos o que lhes restam é o desemprego. (MENEZES et al., 2018, p. 5).

Assim, percebe-se que há uma distinção importante entre as experiências de homossexuais gays, lésbicas e bissexuais e as de pessoas trans (travestis e transexuais) no mercado de trabalho.

Enquanto para os primeiros, o preconceito e a discriminação podem se manifestar de maneiras mais sutis. Para as pessoas trans, esses desafios são evidentes desde o início do processo pré-contratual.

Isso ocorre porque suas identidades de gênero não podem ser facilmente ocultadas ou omitidas, sendo visíveis em seu comportamento e aparência física. Essa transparência muitas vezes resulta em exclusão do mercado de trabalho formal, restringindo suas opções a trabalhos informais ou, em muitos casos, ao desemprego.

3.2. BARREIRAS ENFRENTADAS NO MERCADO DE TRABALHO

A inserção de pessoas transexuais no mercado de trabalho é marcada por uma série de desafios e obstáculos significativos. Estes desafios vão desde a luta diária pela sobrevivência em um mundo que infelizmente ainda testemunha a violência fatal contra transexuais e travestis simplesmente por serem quem são, até questões mais sutis, como discriminação e assédio no ambiente profissional, além da falta de acesso a benefícios de saúde no emprego.

A jornada para encontrar e manter um emprego para pessoas transexuais pode ser profundamente marcada por situações constrangedoras e injustas. Essas experiências vão desde a necessidade de esconder ou negar sua identidade de gênero para evitar discriminação até enfrentar atitudes preconceituosas e hostis por parte de colegas de trabalho ou superiores hierárquicos.

Esses constrangimentos não apenas prejudicam o bem-estar emocional e psicológico das pessoas transexuais, mas também representam uma violação de seus direitos humanos fundamentais e uma barreira significativa para sua plena participação e realização no mercado de trabalho.

Medeiros destaca:

Durante a vigência desse contrato, na maioria dos casos, acontece do trabalhador LGBT passar a ser submetido a situações de exclusão pelos outros trabalhadores; sendo até objeto de piadas, gracejos e ofensas, e, às vezes sofrendo vitimização de assédio moral discriminatório por seus colegas ou por seus superiores hierárquicos. (MEDEIROS, 2007).

O autor observa que durante a duração de contratos de trabalho, é frequente que trabalhadores LGBTQIAPN+ se vejam sujeitos a situações de exclusão por parte de seus colegas, tornando-se alvo de piadas, brincadeiras e insultos, e, em alguns casos, sendo vítimas de assédio moral discriminatório perpetrado tanto por seus pares quanto por superiores hierárquicos.

Ele ressalta a realidade enfrentada por muitos destes trabalhadores no ambiente laboral, onde a discriminação e a exclusão podem se manifestar de diversas formas, incluindo comportamentos hostis, ostracismo social e abuso psicológico.

Essas práticas discriminatórias não apenas prejudicam o bem-estar e a saúde mental destes trabalhadores, mas também podem afetar negativamente seu desempenho no trabalho e sua capacidade de avançar na carreira.

As pessoas trans enfrentam uma variedade de desafios e discriminações, que podem variar desde o uso incorreto de pronomes até ataques físicos e assassinatos motivados por ódio.

Os funcionários transgênero relatam problemas no local de trabalho, como microagressões diárias e incerteza sobre se manifestar contra o viés hetero/cisgênero.

Essas microagressões podem assumir a forma de colegas de trabalho ou gerentes usando o pronome incorreto para se referir a eles, seja por engano ou deliberadamente.

Como destacado por CKZ DIVERSIDADE:

Vamos considerar uma frase: “Todos as pessoas são iguais, da mesma raça. Somos todos humanos”. Com essa frase, essa pessoa está enviando a mensagem de que todas as pessoas de todas as raças têm a mesma experiência na vida, o que simplesmente não é verdade. Uma rápida pesquisa pela internet e você descobrirá que pessoas negras ganham menos do que as pessoas brancas e têm menos oportunidades na vida. O fato é que a frase “inocente” representa a definição exata de uma microagressão, que é: um insulto verbal e comportamental que transmite uma mensagem de opinião negativa com relação à raça de uma pessoa ou uma opinião negativa e superficial com relação a um grupo de pessoas. Contudo, apesar do nome “micro” essas agressões têm um potencial devastador na vida das pessoas que pertencem as minorias, e de acordo com a Harvard Business Review, essas microagressões causam, ao longo do tempo, um impacto negativo na saúde mental e psicológica das pessoas, fazendo com que elas tenham um desempenho menor no ambiente de trabalho, menos engajamento e menos confiança em si mesmas. Além disso, outro efeito prejudicial das microagressões é o fato que elas minam a diversidade e a inclusão de maneira sorrateira. Na mente das pessoas, uma frase como: “Qualquer pessoa pode ter sucesso na vida se houver trabalho duro e dedicação” ignora por completo que as pessoas não

têm as mesmas oportunidades, e vêm de backgrounds completamente diferentes, corroborando com o mito da meritocracia. (CKZ DIVERSIDADE, 2021)

É imprescindível que estejamos vigilantes quanto às microagressões presentes em nosso vocabulário cotidiano, especialmente no contexto corporativo. Com frequência, tais comportamentos ocorrem de forma inconsciente, porém, sua inconsciência não diminui o impacto prejudicial e ofensivo que podem causar.

Essas microagressões são reflexo dos preconceitos e estereótipos internalizados que carregamos, os quais podem ferir e alienar as pessoas ao nosso redor, mesmo que, para nós, pareçam ser apenas frases e comentários inofensivos.

As diferenças salariais enfrentadas por pessoas transexuais no mercado de trabalho são uma das manifestações mais evidentes da discriminação que enfrentam. Isso porque pessoas transexuais e de gênero diverso têm uma maior probabilidade de ganhar menos do que seus colegas cisgêneros, mesmo quando possuem qualificações e experiências semelhantes.

Essa disparidade salarial não é apenas injusta, mas também perpetua o ciclo de desigualdade econômica e social enfrentado por essa comunidade. Além disso, as barreiras adicionais, como a discriminação no processo de contratação e a falta de oportunidades de promoção, contribuem para essa disparidade salarial, criando um ambiente de trabalho que sistematicamente desvaloriza e marginaliza pessoas transexuais.

Neste contexto, tanto o Artigo 7º, inciso XXX da Constituição Federal quanto o Art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desempenham papéis fundamentais na proteção dos direitos dos trabalhadores, incluindo aqueles que enfrentam discriminação com base em características pessoais.

O inciso XXX do Artigo 7º da Constituição Federal proíbe expressamente a diferenciação salarial, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Embora não mencione explicitamente a identidade de gênero, este dispositivo constitucional estabelece um precedente importante para a proteção dos direitos das pessoas trans no mercado de trabalho, uma vez que a discriminação com base na identidade de gênero pode ser considerada uma forma de discriminação por sexo.

Além disso, o Art. 461 da CLT estabelece que, quando houver desigualdade salarial injustificada entre funcionários que desempenham a mesma função na mesma empresa, o empregador está sujeito à obrigação de equiparar os salários, assegurando a igualdade de remuneração para trabalho de igual valor.

Essas disposições legais representam importantes ferramentas para combater a discriminação e promover a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho, contribuindo para a construção de um mercado de trabalho mais justo e inclusivo para todos.

3.3. POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO E ANTIDISCRIMINAÇÃO

Para superar os obstáculos enfrentados pelas pessoas transexuais no mercado de trabalho e efetivamente fomentar a inclusão, torna-se imperativo a implementação de políticas públicas abrangentes de inclusão e combate à discriminação.

Neste sentido, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), datada de 1968, emerge como um exemplo relevante.

Esta convenção estabelece diretrizes fundamentais para a eliminação da discriminação no emprego e na profissão, fornecendo um arcabouço sólido para o desenvolvimento e implementação de políticas governamentais voltadas à promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para pessoas transexuais.

Ao adotar medidas que visam garantir a igualdade de tratamento e oportunidades para todos os trabalhadores, independentemente de sua identidade de gênero, tais políticas não apenas fortalecem os princípios de justiça e equidade, mas também contribuem para a construção de uma sociedade mais inclusiva e diversificada.

No contexto das políticas públicas de inclusão e antidiscriminação, a Convenção nº 111 da OIT desempenha um papel crucial. Em seu Artigo 1º ela estabelece que:

Art. 1º.

[...] discriminação como qualquer distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou

de tratamento no emprego ou profissão. (CONVENÇÃO Nº 111 DA OIT, 1968)

Enquanto no seu Artigo 2º a Convenção dispõe que:

Art. 2º.

[...] todo país membro, no qual vigore esta Convenção, compromete-se a adotar e seguir uma política nacional destinada a promover, por meios adequados às condições e à prática nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, objetivando a eliminação de toda discriminação nesse sentido. (CONVENÇÃO Nº 111 DA OIT, 1968)

Esses dispositivos reforçam o compromisso internacional com a promoção da igualdade e justiça no mercado de trabalho, estabelecendo diretrizes claras para os países-membros da OIT no combate à discriminação e na promoção da inclusão de todas as pessoas, independentemente de sua origem, identidade ou características pessoais.

Neste sentido, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, que é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, dispõe que:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana; (CONSTITUIÇÃO FEDERAL DO BRASIL, 1988)

Ou seja, as políticas públicas de inclusão e antidiscriminação são estratégias governamentais que visam garantir a igualdade de oportunidades para todos os cidadãos, independentemente de sua identidade de gênero, orientação sexual, raça, religião ou qualquer outra característica pessoal. Estas políticas podem incluir leis, regulamentos, programas e serviços que promovem a igualdade e combatem a discriminação.

Sobre a importância de políticas públicas que protejam a população LGBT, Melo, Brito e Maroja comentam:

As políticas públicas e as políticas públicas para a população LGBT são expressões cada vez mais utilizadas no contexto das demandas por garantia

de direitos no Brasil. Embora muitas vezes não se saiba exatamente o que significam, parece claro que as políticas públicas exercem um importante papel na manutenção e/ou superação das opressões de gênero e sexuais. De um lado, podem reforçar as desigualdades, quando as ações e os programas governamentais objetivam atender necessidades supostamente universais, ignorando demandas específicas de parcelas da população. De outro, podem contribuir para a redução de tais desigualdades, ao priorizarem os direitos sexuais e reprodutivos na agenda do governo, por meio da formulação e implementação de ações e programas dirigidos a este fim. No caso da segunda hipótese, as políticas públicas tanto podem assumir um caráter universalista, mas genericado e sexualizado, quanto a forma de políticas dirigidas a grupos específicos, a exemplo de programas de combate à homofobia nas áreas de educação, saúde e segurança (MELO; BRITO; MAROJA, 2012).

Os autores ressaltam a crescente importância das políticas públicas voltadas para a população LGBT no contexto das demandas por garantia de direitos no Brasil.

Embora o significado exato dessas políticas por vezes não seja claro, é evidente que exercem um papel crucial na manutenção ou superação das opressões de gênero e sexualidade.

Por um lado, as políticas públicas podem perpetuar desigualdades ao tentar atender necessidades supostamente universais, negligenciando demandas específicas de certos grupos da população. Por outro lado, essas políticas podem contribuir para a redução das desigualdades ao priorizarem os direitos sexuais e reprodutivos na agenda governamental, formulando e implementando ações e programas direcionados a esse fim. No caso desta última abordagem, as políticas públicas podem adotar tanto uma abordagem universalista, mas sensível às questões de gênero e sexualidade, quanto se concentrar em grupos específicos, como programas de combate à homofobia nas áreas de educação, saúde e segurança.

No entanto, a realidade vivida pelas pessoas trans no mercado de trabalho mostra que esses direitos muitas vezes não são respeitados.

Nesta perspectiva JARA observa que:

O descompasso entre a garantia constitucional e a realidade vivenciada evidencia a necessidade urgente de políticas e medidas eficazes para proteger e promover os direitos das pessoas trans, incluindo a implementação de leis antidiscriminatórias específicas e a criação de ambientes de trabalho seguros e inclusivos. (JARA, 2021, p. 12;13)

É imperativo que as políticas públicas de inclusão e combate à discriminação sejam não apenas promulgadas, mas também efetivamente implementadas e rigorosamente fiscalizadas.

As políticas públicas de inclusão e antidiscriminação desempenham um papel crucial na promoção dos direitos das pessoas trans no ambiente de trabalho. Ao implementar políticas organizacionais que visam a inclusão e o respeito à diversidade de gênero, as empresas podem criar ambientes mais acolhedores e seguros para os funcionários trans.

Além disso, a adoção de medidas afirmativas, como cotas de emprego e programas de capacitação específicos, pode ajudar a mitigar as desigualdades enfrentadas por essa comunidade, garantindo oportunidades de emprego e promoção mais equitativas.

Em sua análise sobre política organizacional e medidas afirmativas, Ribeiro et al. destacam o seguinte:

No modelo ideal de política inclusiva haveria o reconhecimento de privilégios, buscar-se-ia uma cultura de trabalho inclusiva, independente de qual inclusão fosse necessária, ampla concorrência de vagas, acesso igualitário a direitos sociais, na medida da necessidade do colaborador, não haveria necessidade de cotas, visto que a discriminação no processo de contratação já estaria superada e haveria consolidação da cultura pró-MSG, e outros grupos minoritários com profundidade, arraigada na cultura organizacional. Não seria apenas uma homogeneização da mão-de-obra, como no primeiro caso, nem a instrumentalização das demandas sociais atuais por respeito, como no segundo, mas a valorização das diferenças entre todos os colaboradores. Colocado de um modo prático, é necessário mais do que políticas formais para transformar um ambiente de trabalho em um local favorável às MSG (Minorias Sexuais e de Gêneros). Portanto, a cultura organizacional tem tanta importância quanto as políticas formais de inclusão no trabalho. Devido a isso, os colegas de trabalho têm papel crucial no reconhecimento dos próprios privilégios, sensibilidade às questões das MSG, abandono de estereótipos e inclusão das MSG nos ciclos de convivência laboral (Riley, 2008, TUC, 2017). (RIBEIRO et. al., 2019, p. 10-11)

Esta análise destaca a importância de uma abordagem holística para a inclusão no local de trabalho. Esta abordagem vai além das políticas formais e se estende à própria cultura organizacional. Um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo não apenas reconhece e valoriza as diferenças entre todos os colaboradores, mas também promove uma cultura de trabalho inclusiva. Isso implica em reconhecer privilégios, garantir a igualdade de acesso a direitos sociais, e superar a discriminação no processo de contratação.

Além disso, Ribeiro et al. (2019) enfatizam o papel crucial dos colegas de trabalho no reconhecimento de seus próprios privilégios, na sensibilidade às questões das Minorias Sexuais e de Gêneros (MSG), no abandono de estereótipos e na inclusão das MSG nos ciclos de convivência laboral.

Hartmann faz a seguinte análise crítica sobre as leis relacionadas aos direitos fundamentais das pessoas transexuais:

"Não temos no país uma lei que assegure os direitos fundamentais das pessoas trans, o que acontece é que esses direitos são conquistados de forma lenta" (BENTO, 2014 apud HARTMANN, 2017, p. 55). Inclusive, muitas vezes observamos retrocessos em relação às questões que acreditávamos estarem avançando. Bento (2014) considera o nome social como uma solução à brasileira, ele serve para garantir às pessoas trans o respeito ao seu nome em determinadas esferas, mas não muda substancialmente a vida dessa população no que diz respeito à exclusão da cidadania (HARTMANN, 2017, p. 55).

Ou seja, há lacuna legal significativa no Brasil em relação à proteção dos direitos fundamentais das pessoas transgênero. Embora existam avanços percebidos, como a adoção do nome social em determinados contextos, a ausência de uma legislação abrangente representa uma falha nas políticas públicas de inclusão e antidiscriminação.

As políticas públicas desempenham um papel primordial na promoção da igualdade e na salvaguarda dos direitos individuais, transcendendo barreiras de gênero e garantindo a dignidade e a inclusão de todas as pessoas na sociedade. Contudo, a ausência de uma legislação abrangente e específica voltada para a proteção dos direitos das pessoas trans deixa essa comunidade exposta à marginalização e à violação de seus direitos fundamentais.

A aplicação dessas políticas é frequentemente confirmada e reforçada por decisões judiciais que reconhecem e penalizam práticas discriminatórias. A seguir, apresento duas decisões jurisprudenciais significativas que exemplificam a atuação do Judiciário brasileiro na proteção dos direitos das pessoas transexuais no mercado de trabalho.

No processo 0020608-62.2021.5.04.0352, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região reconheceu que discriminar um trabalhador com base em sua orientação sexual é inaceitável e viola princípios fundamentais. O superior hierárquico da

empresa agiu de forma discriminatória em relação à orientação sexual do reclamante, o que fere a dignidade da pessoa humana e a boa-fé nas relações jurídicas. O dano moral foi considerado evidente, independentemente de provas subjetivas, e a homotransfobia foi equiparada ao crime de racismo pelo Supremo Tribunal Federal. Diante das circunstâncias específicas do caso, o valor de R\$ 20.000,00 foi estabelecido como compensação pelo prejuízo moral, considerando a gravidade da ofensa e o caráter sancionatório e pedagógico. A decisão ressaltou:

EMENTA DANO MORAL. HOMOFOBIA. Discriminar alguém que, sob o jugo do contrato de trabalho, tem de rotineiramente tolerar humilhações grotescas por conta de sua orientação sexual, é fato grave e inaceitável no atual estágio civilizatório. Hipótese em que o superior hierárquico procedeu de forma abjeta, nitidamente discriminatória quanto à orientação sexual do reclamante, conduta patronal que deixa de atender à finalidade social da empresa, ferindo de maneira contundente o princípio da dignidade da pessoa humana, além de violar o princípio da boa-fé, que norteia as relações jurídicas. Dano moral in re ipsa . Reparação pecuniária que se majora para R\$ 20.000,00, montante que perfaz parâmetro adequado de bom senso à tentativa de compensar o prejuízo moral experimentado pelo trabalhador, atento, ainda, ao caráter sancionatório e pedagógico do instituto. Recurso do autor provido. (TRT-4 - ROT: 0020608-62.2021.5.04.0352, Relator: CLAUDIO ANTONIO CASSOU BARBOSA, Data de Julgamento: 31/05/2023, 5ª Turma)

Essa decisão reforça a importância de combater a discriminação no ambiente de trabalho e proteger os direitos dos trabalhadores, independentemente de sua orientação sexual. Além disso, ela destaca a responsabilidade das empresas em promover um ambiente livre de preconceitos e respeitoso com a dignidade de todos os colaboradores.

No julgamento do Mandado de Injunção nº 4733, o Supremo Tribunal Federal reconheceu o dever do Estado de criminalizar as condutas atentatórias aos direitos fundamentais relacionadas à homotransfobia. A decisão destacou que qualquer tipo de discriminação, inclusive aquela baseada na orientação sexual ou identidade de gênero, é atentatória ao Estado Democrático de Direito.

EMENTA: DIREITO CONSTITUCIONAL. MANDADO DE INJUNÇÃO. DEVER DO ESTADO DE CRIMINALIZAR AS CONDUTAS ATENTATÓRIAS DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. HOMOTRANSFOBIA. DISCRIMINAÇÃO INCONSTITUCIONAL. OMISSÃO DO CONGRESSO NACIONAL. MANDADO DE INJUNÇÃO JULGADO PROCEDENTE.

1. É atentatório ao Estado Democrático de Direito qualquer tipo de discriminação, inclusive a que se fundamenta na orientação sexual das pessoas ou em sua identidade de gênero.
2. O direito à igualdade sem discriminações abrange a identidade ou expressão de gênero e a orientação sexual.

3. À luz dos tratados internacionais de que a República Federativa do Brasil é parte, deduz-se da leitura do texto da Carta de 1988 um mandado constitucional de criminalização no que pertine a toda e qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.

4. A omissão legislativa em tipificar a discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero ofende um sentido mínimo de justiça ao sinalizar que o sofrimento e a violência dirigida a pessoa gay, lésbica, bissexual, transgênera ou intersex é tolerada, como se uma pessoa não fosse digna de viver em igualdade. A Constituição não autoriza tolerar o sofrimento que a discriminação impõe.

5. A discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero, tal como qualquer forma de discriminação, é nefasta, porque retira das pessoas a justa expectativa de que tenham igual valor.

6. Mandado de injunção julgado procedente, para (i) reconhecer a mora inconstitucional do Congresso Nacional e; (ii) aplicar, até que o Congresso Nacional venha a legislar a respeito, a Lei 7.716/89 a fim de estender a tipificação prevista para os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional à discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero.

(MI 4733, Relator(a): EDSON FACHIN, Tribunal Pleno, julgado em 13-06-2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-238 DIVULG 28-09-2020 PUBLIC 29-09-2020)

Esta decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) tem implicações significativas para o direito do trabalho. Ela reforça a necessidade de combater a discriminação no ambiente laboral e garantir a igualdade de direitos para todos os trabalhadores, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero. A omissão legislativa em tipificar a discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero foi considerada inconstitucional, e a aplicação da Lei 7.716/89 foi estendida a esses casos até que o Congresso Nacional legisle sobre o tema. Essa decisão ressalta a importância de promover um ambiente de trabalho inclusivo e livre de preconceitos, contribuindo para uma sociedade mais justa e igualitária.

CONCLUSÃO

Esta pesquisa empreendeu uma análise metódica dos desafios enfrentados pelas pessoas transexuais no acesso ao mercado de trabalho, com o propósito de propor medidas e políticas capazes de promover a inclusão e a igualdade de oportunidades para essa comunidade marginalizada.

Ao longo deste estudo, exploramos uma gama diversificada de aspectos relacionados a esta questão complexa e urgentemente relevante, desde a alarmante prevalência do desemprego até as profundas implicações das políticas públicas de inclusão e antidiscriminação.

Destacamos a importância dos dispositivos legais e dos princípios de direitos humanos que regem este campo, sublinhando sua relevância na proteção e promoção dos direitos das pessoas transexuais.

É essencial reconhecer que o desemprego e a discriminação enfrentados por essa comunidade não apenas constituem uma violação flagrante dos direitos humanos, mas também representam uma forma de exclusão social e econômica profundamente arraigada. Esses indivíduos deparam-se com uma série de obstáculos, que vão desde a falta de acesso à educação e qualificação profissional até a hostilidade e o preconceito no ambiente de trabalho.

O preconceito e a violência direcionados contra essa comunidade são evidentes em diversos contextos sociais, sendo particularmente notáveis no mercado de trabalho, onde a transfobia assume várias formas, minando os princípios fundamentais de igualdade e não discriminação consagrados na legislação nacional e internacional.

Um dos principais fatores contribuintes para o desemprego entre pessoas transexuais é a discriminação e o preconceito por parte de empregadores e colegas de trabalho. Estudos indicam que a transfobia é uma realidade intrínseca ao mercado de trabalho brasileiro, alimentando a reprodução de desigualdades estruturais e a exclusão sistemática dessa comunidade da sociedade como um todo.

Nesse contexto, a legislação emerge como um instrumento vital na proteção dos direitos das pessoas transexuais, assegurando que sejam tratadas com dignidade e respeito no ambiente profissional. Exemplos emblemáticos, como a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, proibindo práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou

de permanência da relação jurídica de trabalho, delineiam diretrizes claras para combater a discriminação no ambiente laboral. Além disso, o reconhecimento do uso do nome social representa um marco importante, permitindo que as pessoas transexuais sejam identificadas de acordo com sua identidade de gênero, contribuindo significativamente para sua inclusão e respeito no contexto profissional.

No âmbito internacional, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho e os Princípios de Yogyakarta emergem como instrumentos essenciais na promoção da igualdade e não discriminação de gênero.

Entretanto, como evidenciado em nossa pesquisa, as políticas públicas de inclusão e antidiscriminação enfrentam uma série de desafios em sua implementação e eficácia. Com frequência, essas políticas se mostram insuficientes para lidar com a complexidade das questões relacionadas à discriminação de gênero no mercado de trabalho, e a falta de fiscalização e monitoramento por parte do Estado contribui para a perpetuação das desigualdades existentes.

Além disso, é fundamental ressaltar a importância das políticas públicas como instrumento essencial na promoção da inclusão e igualdade de oportunidades para pessoas transexuais no mercado de trabalho. O Estado detém o dever de garantir a proteção e promoção dos direitos de todos os cidadãos, independentemente de sua identidade de gênero, e isso inclui a implementação de medidas efetivas para combater a discriminação e o preconceito no ambiente laboral.

Ademais, é preciso ressaltar que a segurança pública desempenha um papel crucial na garantia dos direitos das pessoas transexuais, especialmente no que diz respeito à prevenção e punição de crimes motivados por transfobia. É responsabilidade do Estado assegurar que todas as pessoas possam exercer seus direitos de forma plena e segura, sem o temor de sofrerem violência ou discriminação.

Portanto, políticas de segurança pública devem ser desenvolvidas levando em consideração as vulnerabilidades específicas enfrentadas pela comunidade transexual, e medidas eficazes devem ser implementadas para proteger esses indivíduos contra qualquer forma de violência ou assédio.

Em suma, políticas públicas eficazes, aliadas a um sistema de segurança pública que garanta a proteção e os direitos de todos os cidadãos, são fundamentais para promover uma sociedade mais justa e inclusiva. Somente por meio do engajamento do Estado e da sociedade civil será possível construir um ambiente onde

todas as pessoas, independentemente de sua identidade de gênero, possam desfrutar de igualdade de oportunidades e exercer plenamente sua cidadania.

Para promover uma maior inclusão e igualdade de oportunidades para pessoas transexuais no mercado de trabalho, torna-se premente adotar uma abordagem holística e abrangente, que leve em consideração não apenas as questões estruturais e institucionais, mas também as dimensões legais e jurídicas envolvidas. Isso implica na implementação de políticas públicas eficazes, no fortalecimento dos mecanismos de fiscalização e monitoramento e na promoção de uma cultura organizacional pautada no respeito e na valorização da diversidade de gênero, em consonância com os princípios e diretrizes estabelecidos pela legislação nacional e internacional.

Apenas por meio de uma abordagem integrada e colaborativa será possível construir um mercado de trabalho verdadeiramente inclusivo e respeitoso, onde todas as pessoas tenham a oportunidade de realizar seu pleno potencial, independentemente de sua identidade de gênero.

REFERÊNCIAS

ADELMAN, Miriam et al. **Travestis e transexuais e os outros: identidade e experiências de vida**. Revista Gênero, Niterói, v. 4, n. 1, p. 65-100, jul. 2003.

ADOLFO, Kalel. **LGBTQIAPN+: entenda a sigla e sua importância para a representatividade**. Claudia. Editora Abril, 2022. Disponível em: <https://claudia.abril.com.br/sociedade/lgbtqiapn-entenda-a-sigla>. Acesso em: 13 dez. 2023.

ÁLVARO, M. C. **Feminismo, lutas de classe e consciência militante feminista no Brasil**. 2013. Tese (Doutorado em Serviço Social). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. 408p. Disponível em: <https://www.bdtd.uerj.br:8443/handle/1/15881>. Acesso em: 05 abr. 2024.

ANJOS, Thiago. **A resistência da população LGBT+ na Ditadura Militar**. A Verdade, 2020. Disponível em: <https://averdade.org.br/2020/06/a-resistencia-da-populacao-lgbtt-na-ditadura-militar>. Acesso em: 12 dez. 2023.

ANTRA. **Dossiê: Assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2022**. ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais). Brasília, DF, 2022. Disponível em: <https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2022/01/dossieantra2022.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2024.

ANTRA. **Dossiê: Assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2023**. ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais). Brasília, DF, 2023. Disponível em: <https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2023/01/dossieantra2023.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2024.

ANTRA. **Dossiê: Assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2024**. ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais). Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2024/01/dossieantra2024-web.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2024.

ANTRA. **Mapa dos Assassinatos Travestis e Transexuais no Brasil em 2017**. 2018. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2024.

ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 16 abr. 2024.

BEZERRA, Denis. **Projeto de Lei 5593/2020. Câmara dos Deputados**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1954373&filename=PL%205593/2020. Acesso em: 16 abr. 2024.

BOPPRÉ, Barbara. **Saiba o que significa cada letra da sigla LGBTQIAPN+**. 2024. Disponível em: <https://simpleorganic.com.br/blogs/simple-blog/sigla-lgbtqiapn>. Acesso em: 24 abr. 2024.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 25 abr. 2024.

BRASIL. **Decreto n.º 8.727, de 28 de abril de 2016**. Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, v. 153, n. 81, p. 1. 29 abr. 2016. Seção 1.

BRASIL. **Projeto de Lei do Senado n.º 134, de 2018**. Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 21 mar. 2018. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/132701>. Acesso em: 26 abr. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Mandado de Injunção nº 4733**. Relator: Ministro Edson Fachin. Tribunal Pleno. Julgado em 13-06-2019. Publicado no DJe-238 em 28-09-2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur432699/false>. Acesso em: 06 jun. 2024.

CARRIERI, A. P, SOUZA, E. M & AGUIAR, A. R. C. (2014). **Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais**. Revista de Administração Contemporânea, 18(1): 78-95. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S1415-65552014000100006>. Acesso em: 16 abr. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução nº 175, de 14 de maio de 2013**. Dispõe sobre a habilitação, celebração de casamento civil, ou de conversão de união estável em casamento, entre pessoas de mesmo sexo. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 maio 2013. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550891. Acesso em: 10 abr. 2024.

CRZ DIVERSIDADE. **Microagressões e diversidade**. CRZ Diversidade. 5 jul. 2021. Disponível em: <https://ckzdiversidade.com.br/microagressoes-e-diversidade>. Acesso em: 29 mar. 2023.

FERREIRA, Vinicius; SACRAMENTO, Igor. **Movimento LGBT no Brasil: violências, memórias e lutas**. Revista Eletrônica De Comunicação, Informação & Inovação Em Saúde, v. 13, n. 2, p. 234-9, abr.-jun. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.29397/reciis.v13i2.1826>. Acesso em: 11 dez. 2023.

FRANCO, D. S.; MAGALHÃES, A. F.; PAIVA, K. C. M.; SARAIVA L. A. S. **Entre a Inserção e a Inclusão de Minorias nas Organizações: Uma Análise Crítica sob o**

Olhar de Jovens Trabalhadores. Revista Economia & Gestão, v. 17, n. 48, p. 43-61, 2017.

FUX, Luiz. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 4.277 Distrito Federal: Voto. Ação Direta de Inconstitucionalidade conexa. União Homoafetiva. Equiparação à União Estável entre homem e mulher (arts. 226, § 3º, da Constituição Federal do República).** Brasília, DF, 2011. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2023/09/integra-voto-ministro-luiz-fux-uniao.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2024.

HARTMANN, Jennifer Morel. **Transições e resistências: empregabilidade de mulheres trans e travestis em Florianópolis.** Dissertação submetida ao Programa de Pós-graduação em Sociologia Política da Universidade Federal de Santa Catarina para a obtenção do Grau de Mestra em Sociologia Política. Florianópolis, SC, 2017. p. 55, 101.

JARA, Marlon. **O trabalho de mulheres transexuais e travestis no mercado do sexo.** Pós-graduação em Serviço Social, Escola de Humanidades, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021. Disponível em: <https://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/9766>. Acesso em: 10 dez. 2023.

LIMA, Tatiane. **Educação básica e o acesso de transexuais e travestis à educação superior.** Revista do Instituto de Estudos Brasileiros, Brasil, n. 77, p. 70-87, dez. 2020.

MELLO, Luiz; BRITO, Walderes; MAROJA, Daniela. 2012. **Políticas públicas para a população LGBT no Brasil: notas sobre alcances e possibilidades.** São Paulo, SP, p. 416-417. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/YQWsXdYVRgFgWsW9c5w8mnw/>. Acesso em: 16 abr. 2024.

MELO, Talita; SOBREIRA, Maura. **Identidade de gênero e orientação sexual: Perspectivas literárias.** Temas em Saúde, v. 18, n. 3, p. 390-392, João Pessoa, 2018.

MENEZES, Moisés Santos de; Oliveira, Antônio Carlos de; NASCIMENTO, Ana Paula Leite. **LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações.** Conferência Internacional de Estudos Queer. Rio de Janeiro, 2018, p. 4-5.

Nações Unidas Brasil. **População trans ainda é mais vulnerável ao estigma e à discriminação no Brasil.** 2020. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/85007-popula%C3%A7%C3%A3o-trans-ainda-%C3%A9-mais-vulner%C3%A1vel-ao-estigma-e-%C3%A0-discrimina%C3%A7%C3%A3o-no-brasil>. Acesso em: 29 mar, 2023.

OLIVEIRA, Tibério. **Corpos transgressores: A inserção das travestis no mercado de trabalho em tempos de crise do capital.** ENPESS, Vitória, 2018. p. 1-19.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana de Direitos Humanos ("Pacto de San José de Costa Rica"), 1969.** Artigos 1, 2 e 3. Disponível em: <https://www.oas.org/juridico/portuguese/treaties/b-32.htm>. Acesso em: 16 abr. 2024.

Organização Internacional do Trabalho. (1958). **Convenção nº 111. Dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão.** Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html. Acesso em: 16 abr. 2024.

PADILHA, Alexandre. (2021). **Projeto de Lei 144/2021.** Câmara dos Deputados. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1959936&filename=PL%20144/2021. Acesso em: 16 abr. 2024.

PINTO, Fabiana V. A. M. **O Direito ao uso do Nome Social.** Jusbrasil. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-direito-ao-uso-do-nome-social/391645575>. Acesso em: 16 abr.2024.

RIBEIRO, Luiz P.; ZANIN, Herique de S.; SILVA, Ivan Paulo da; DIAS, Ana F. M.; **Políticas organizacionais de inclusão: práticas de respeito às minorias sexuais e de gênero.** Research, Society and Development, v. 9, n.1, e176911894, 2020 (CC BY 4.0). ISSN 2525-3409. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i1.1894>. Acesso em: 24 abr. 2024

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Mês da Mulher: há 12 anos, STF reconheceu uniões estáveis homoafetivas.** STF. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=504856&ori=1>. Acesso em: 11 dez. 2023.

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Processo 0020608-62.2021.5.04.0352.** Decisão proferida em 31/05/2023. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/PoqTacbKDBp7HrLjj31ZfQ>. Acesso em: 04 jun. 2024.

YOGYAKARTA PRINCIPLES ON THE APPLICATION OF INTERNATIONAL HUMAN RIGHTS LAW IN RELATION TO SEXUAL ORIENTATION AND GENDER IDENTITY. **Princípios de Yogyakarta.** Yogyakarta: International Commission of Jurists, 2007. Disponível em: https://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf. Acesso em: 16 abr. 2024.