



**DEPARTAMENTO DE DIREITO
MESTRADO EM DIREITO**

**ESPECIALIDADE EM CIÊNCIAS JURÍDICAS
UNIVERSIDADE AUTÓNOMA DE LISBOA
“LUÍS DE CAMÕES”**

AS PESSOAS TRANSGÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO

Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Direito

Autor: Sidney do Espírito Santo Júnior

Orientador: Professor Doutor Carlos Carranho Proença

Número do candidato: 30000141

Janeiro de 2022



Dedicatória

À minha família, em especial ao meu Marido, Marcelo Augusto Signorelli, pela força, apoio, dedicação e por me acarinhar com muito amor e companheirismo.

Dedico, ainda, a todos e todas LGBTQIA+ que têm que lidar com o preconceito e o abandono, muitas vezes das suas próprias famílias, lutando diariamente por um espaço, na busca de reconhecimento, inclusive no campo profissional, e, por essa razão, motivou-me a investigar acerca do tema ora abordado.



Agradecimentos

Inicialmente, agradeço aos professores Doutores da Universidade Autónoma de Lisboa, pela oportunidade, aprendizado e por transmitir elevado ensinamento.

Agradeço também ao meu orientador Doutor Carlos Proença, pela paciência e por exigir o máximo de rigor na apresentação do trabalho, que me nortearam na redação desta dissertação.

Aos amigos Roberto Pierre Chagnon e Daniela Murta, o primeiro por ter me auxiliado em minhas dúvidas e fraquezas e por ter me incentivado, trocando informações essenciais para a redação e organização no momento da elaboração da dissertação, a segunda por ter me mostrado, com todo o seu conhecimento, os problemas da comunidade LGBTQIA+, inclusive na área de políticas públicas.

A Professora Patrícia Cardoso Dias, por sempre acreditar em mim e me incentivar quando da escolha do tema, em especial, por auxiliar na realização deste sonho.



Resumo

A presente investigação tem como objetivo de abordar criticamente a exclusão no mercado de trabalho das pessoas transgêneros no Brasil e em Portugal. Encontra-se dividida em sete partes, além de contar com a presente Introdução e com uma síntese conclusiva que encerra a redação do trabalho. Em termos formais, conta ainda com uma secção de Fotografia da situação, Referências Teóricas, Legislação no Brasil e em Portugal, Referências Bibliográficas, Legislação Consultada. Com já foi referido, o trabalho é concluído com um resumo dos aspetos estudados.

Palavras-chave: mercado de trabalho; direito comparado; exclusão social; transgêneros; LGBTQIA+; gênero

Abstract

The present investigation aims to critically address the exclusion of transgender people in the labor market in Brazil and Portugal. It is divided into seven parts, in addition to the present Introduction and a conclusive synthesis that concludes the writing of the work. In formal terms, it also has a section on Photography of the situation, Theoretical References, Legislation in Brazil and Portugal, Bibliographic References, Legislation Consult. As already mentioned, the work is concluded with a summary of the aspects studied.

Keywords: labor market; comparative law; social exclusion; transgenders; LGBTQIA+; genre



Sumário

Lista de siglas	6
Lista de abreviaturas.....	7
Introdução.....	11
Justificativa e Relevância	15
Objetivo Geral	16
Objetivos Específicos	16
1 – A contextualização e os princípios norteadores	17
1.1 – A mitologia do respeito e a adequação plausível	19
1.2 – A Dignidade da pessoa humana	20
1.3 – Princípio da Igualdade.....	22
2 – Duas realidades jurídicas de mecanismos de suporte.....	26
2.1 – Evolução histórica e Legislativa no Brasil	26
2.2 – Evolução histórica e Legislativa em Portugal	27
3 – A discriminação e a violência	29
4 – O direito do trabalho e os desafios do labor das pessoas transgêneros	34
5 – A evolução e o processo de mudança.....	36
5.1 – Resultados práticos da inclusão social	39
5.2 – Do reconhecimento e das opções existentes.....	42
6 – A empregabilidade das pessoas trans	49
7 – Decisões Judiciais e breve análise.....	51
8 – Metodologia	55
Conclusão	55
Bibliografia.....	61



Lista de siglas

AIDS – Acquired Immune Deficiency Syndrome

CDF – Carta dos Direitos Fundamentais

CFB – Constituição Federal do Brasil

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CRP – Constituição da República Portuguesa

EUA – Estados Unidos da América

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

HIV – Human Immunodeficiency Vírus

LGBTQIA+ – Lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queer, intersexo, assexuados

OEA – Organização dos Estados Americanos

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONG – Organização não Governamental

ONU – Organização das Nações Unidas

PGDL – Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa

REsp – Recurso Especial

UFPR – Universidade Federal do Paraná

USP – Universidade de São Paulo



Lista de abreviaturas

ampl.	- ampliada
atual.	- atualizada
Av.	- avenida
c/c	- combinado com
D.	- Dom
d.C.	- depois de Cristo
e.g.	- <i>Exempli Gratia</i> (exemplo)
ed.	- edição
<i>et al.</i>	- e outros
<i>id est</i>	- isto é
Org.	- Organizador
s.	- sem

Introdução

Ao longo da evolução social é evidente a presença de preconceitos e a existência de estigmas com discriminação e segregação das pessoas LGBTQIA+, o que está a proporcionar sérios constrangimentos pessoais, psicológicos e emocionais, o que evidencia uma grave violação dos direitos humanos, e principalmente, no mundo laboral, o que interfere, inclusive, nas oportunidades de acesso aos postos de trabalho no mercado.

Segundo Nagamine,

inexiste um ordenamento internacional peculiar para os cidadãos LGBTQIA+ assim como não há alusões em documentos internacionais, como na Declaração Universal de Direitos Humanos (1948) ou nos Pactos internacionais da ONU (1966). Vários países, em virtude da religião, sequer os reconhecem os como cidadãos, uma vez que são identificados como minoria, face a sua orientação sexual ou identidade de gênero. (NEGAMINE, 2019, p. 32)

A ONU é um foro importante para avançar nos debates sobre o tema, contudo somente nos finais anos 80, assuntos que versaram sobre o interesse das pessoas LGBTQIA+, se fizeram presentes em razão das epidemias do HIV-AIDS, com ênfase da divulgação das campanhas e do programa sobre o HIV-AIDS, o Unaid. Ações nesse sentido enfatizaram a importância de acolher no campo das “políticas de direitos humanos, fundamentadas nos conceitos de que pessoas não rotuladas pela orientação sexual ou pelo gênero. Foram ações estruturadas em direitos, mas não somente relacionados à orientação sexual” – Negamine (2019, p. 33).

Nos anos 1990 até próximo dos anos 2000, a ONU debruçou, pontualmente, nas demandas apresentadas pelos direitos dos gays e lésbicas. Em via de regra, esses litígios foram desenvolvidos, juridicamente, junto ao Comitê de Direitos Humanos e, politicamente, nas conferências da organização dedicadas a outros temas de direitos humanos. “Por isso não é descabido afirmar que, no período, as discussões sobre direitos de identidade sexual na ONU ocorreram no bojo das negociações acerca de direitos e políticas para outras minorias, em especial as mulheres e minorias raciais” (NEGAMINE, 2019, p. 33).

Da segunda metade da década de 2000 diante inúmeros esforços promovidos por organismos internacionais e ONG – organizações não governamentais de diferentes países, que viabilizaram promover pontos de inflexão de políticas e assim, fortalecer os direitos e identidade sexual no cenário internacional. Diversas iniciativas foram classificadas como tímidas, porém foram conquistas importantes para esse segmento social, na ocasião, dentre as que se destacam foram:

(i) a negociação de uma Convenção sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância capitaneada pelo Brasil na OEA, em 2005;⁵ (ii) a adoção dos Princípios de Yogyakarta sobre a Aplicação das Normas Internacionais de Direitos Humanos em relação à Orientação Sexual e Identidade de Gênero, de 2006, fora do âmbito da ONU, mas com o beneplácito do seu Alto Comissariado para os Direitos Humanos; (iii) a proposta de Declaração sobre Direitos Humanos, Orientação Sexual e Identidade de Gênero, patrocinada pela França e pela Holanda na ONU, em 2008; (iv) aprovação da Resolução 2435, Direitos Humanos, Orientação Sexual e Identidade de Gênero, patrocinada pelo Brasil e adotada pela Assembleia Geral da OEA, também em 2008; (v) a adoção do Comentário Geral n. 20, de 2009, do Conselho Econômico e Social (Ecosoc). (NEGAMINE, 2019, p. 30)

Entre os anos de 2000 e 2016, tendo como eixo o ano de 2011, iniciou o mapeamento de uma discussão na ONU e nos Estados, com discursos e ações, em relação as pessoas LGBTQIA+, na qual foram empregados, em escala global, resoluções a respeito do tema, sendo tal atitude considerado o marco jurídico. Neste mesmo período, ocorreu pela ONU, inclusive, o lançamento da campanha “Livres e Iguais”.

Martin Georg Hahn, diretor da OIT NO BRASIL, disse:

A OIT tem sua missão histórica de promover o trabalho decente que só pode ser concretizado em uma sociedade onde todas as pessoas sejam livres para existir em toda sua identidade e potencialidade. As pessoas do grupo LGBTQIA+, especialmente as pessoas transexuais, são excluídas historicamente, o que torna sua inserção e permanência no trabalho mais difícil. A sociedade ganha com a inclusão de trabalhadores e trabalhadoras livres para exercer sua profissão, com criatividade e direitos.

A Declaração do Centenário da OIT coloca as pessoas no centro de todas as ações de promoção de justiça social e do trabalho decente. E o próprio conceito de trabalho decente sintetiza a missão da Organização de promover oportunidades para que todas as pessoas obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas.

Entre as situações de estigma e discriminação mais comuns, comentários discriminatórios, principalmente por membros da família, são o que mais afetam a população trans: ao menos 80,6% das pessoas relataram já terem passado por essa situação. Assédio verbal (74,2%), exclusão de atividades familiares (69,4%) e agressão física (56,5%) também aparecem como as situações de violência relacionadas à identidade de gênero.¹

“Parece óbvio, mas vivemos num tempo em que ainda é preciso mostrar que somos todos iguais em nossos sonhos e em nossas buscas por uma vida melhor. E que temos orgulho de ser quem somos, temos solidariedade e amor”, diz Ariadne Ribeiro (2020), assessora para

¹ Os dados foram levantados entre abril e agosto de 2019, com 1.784 pessoas vivendo com HIV e com AIDS em sete capitais brasileiras: Manaus (AM), Brasília (DF), Porto Alegre (RS), Salvador (BA), Recife (PE), São Paulo (SP) e Rio de Janeiro (RJ).

apoio comunitário do UNAIDS no Brasil. “Este vídeo busca mostrar que podemos nos enxergar como humanos e abraçar todas as causas, sem deixar ninguém para trás”, conclui Ariadne, que é mulher trans e vive com HIV há mais de duas décadas.

Por muito tempo, a discussão sobre identidade de gênero ficou à margem na sociedade. Populações LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Intersex, Assexual e demais pessoas da bandeira e a pluralidade de orientações sexuais e variações de gênero) possuem uma série de especificidades sociodemográficas e de identidade, além das intersecções que aumentam a discriminação, como gênero, raça, idade, religiosidade e etnia. Dentre desses grupos, homens e mulheres transexuais são os mais vulneráveis a toda sorte de estigma, preconceito e violência.

No mundo do trabalho, as pessoas LGBTQIA+ sofrem com disparidades salariais, maior informalidade, preconceitos e prejuízos oriundos da divisão sexual do trabalho, do racismo e da homolebotransfobia. As opções profissionais LGBTQIA+ são frequentemente restritas a setores específicos, caracterizados por altos níveis de informalidade e por ocupações de baixa qualificação, ainda que tenhamos profissionais extremamente preparados(as), fortalecendo a vulnerabilidade e facilitando a exploração.

O debate sobre a empregabilidade de pessoas transexuais está sendo colocado em empresas e discutido, no Brasil, mais fortemente no Fórum Nacional de Empresas e Direitos LGBTQIA+. De acordo com o Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho, da OIT e do Ministério Público do Trabalho, de 5.570 municípios brasileiros, apenas 21 possuem conselhos de direitos LGBTQIA+.

A diversidade começa a ser abordada no contexto das organizações a partir da década de 1960, num primeiro momento nos Estados Unidos e Canadá, onde os governos estabelecem condições de não discriminação por parte das empresas, visando à mitigação do preconceito racial observado nas empresas e nas instituições de ensino. No Brasil, a trajetória se deu de modo diferente. Apenas com a chegada das multinacionais ao país, na década de 1990, é que por meio das políticas de gestão com foco a diversidade começou-se a implantar as ações já adotadas em suas matrizes. A diversidade logo passou a ser utilizada como vantagem competitiva, para legitimação em face de seus clientes e ao mercado (ECCEL; FLORES-PEREIRA, 2008; FLEURY, 2000).

Atualmente as políticas de diversidade no Brasil têm estado cada vez mais presentes nos discursos organizacionais, contudo cabe ressaltar que grande parte dos direitos conquistados pela população LGBTQIA+ no ambiente de trabalho se deve em grande parte a uma luta política social, que influenciando políticas públicas resultou em benefícios para esta comunidade

(ANDRADE e SIQUEIRA, 2012). Entre os exemplos de políticas públicas é possível citar o programa O Brasil sem Homofobia – Programa de Combate à Violência e à Discriminação contra LGBTQIA+ e de Promoção da Cidadania Homossexual, implementado pelo governo federal em 2004 (HORST, 2016).

É importante ressaltar que o direito ao trabalho digno é um direito de todos. As pessoas LGBTQIA+ devem ter o direito de desenvolver seu potencial humano, sendo respeitadas em suas singularidades, sem entraves à carreira. A discriminação sofrida pela população LGBTQIA+ no mundo do trabalho influencia nos níveis de eficiência e produção, no bem-estar laboral e no próprio acesso ou permanência nos empregos, impactando assim na carreira destes indivíduos. Inserir o tema da orientação sexual e identidade de gênero em censos e pesquisas internas nas organizações, ao que inclui estratégias de comunicação para disseminação e políticas de recrutamento, se coloca como um fato importante, com os devidos cuidados para não ampliar a discriminação, garantindo que o segmento LGBTQIA+ seja considerado e os dados possam inspirar a criação de políticas e práticas específicas (OIT, 2015; POMPEU e POMPEU, 2015).

Então, a exclusão dos transgêneros no mercado de trabalho é decorrente do estigma e do preconceito ou pela ausência de uma lei específica para proteção de direitos deste segmento? Se concluirmos que há tais problemas, há então a necessidade da elaboração de uma lei específica para que pessoas trans tenham acesso ao livre desenvolvimento, o direito à vida e a dignidade?

Justificativa e Relevância

O assunto em tela surgiu, como tema de pesquisa, no momento em que realizava a leitura do livro “Travestis Brasileiras – dos estigmas à cidadania” (2015) de William Siqueira Peres, que trata da história das travestis brasileiras, suas vidas, seus enfrentamentos políticos e sociais, assim como suas dificuldades no mercado de trabalho, ou seja, percebemos como esses “corpos que não importam”, pensando com Judith Butler (1999), ocuparam e, ocupam ainda, lugar abjeto na história, negligenciados pela sociedade, pelas instâncias do poder, afinal, por um conjunto de dispositivos e de práticas que atuam como ferramentas que constituem e organizam os sujeitos. Quando falamos em mecanismo aqui, pensamos na entrevista de Foucault (2000) presta à International Psychoanalytical Association (IPA), para quem dispositivo é:

um conjunto decididamente heterogêneo que engloba discursos, instituições, organizações arquitetônicas, decisões regulamentares, leis, medidas administrativas, enunciados científicos, proposições filosóficas, morais, filantrópicas. Em suma, o dito e o não dito são os elementos do dispositivo. O dispositivo é a rede que se pode tecer entre estes elementos. (FOUCAULT, 2000, p. 244)

O direito fundamental à igualdade previsto na Constituição do Brasil e de Portugal, assim como o princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio legal de promover o bem de todos, sem qualquer forma de discriminação, não são localizados quando se discute a contratação das pessoas trans². (DIAS e BERNARDIELLI, 2016). As consequências pela ausência de políticas públicas são enormes e em diversos campos, sendo possível citar, a exclusão da educação formal, bem como, a inserção qualificada no mercado de trabalho.

² Dentre as pessoas transgêneros encontram-se as travestis, mulheres e homens transexuais.

Objetivo Geral

Demonstrar os determinantes da exclusão das pessoas trans do mercado de trabalho, atendendo à necessidade de tutela específica no âmbito da sua inserção, considerando as legislações brasileira e portuguesa.

Objetivos Específicos

- a) analisar o tratamento dado pelo Estado a pessoas trans;
- b) analisar como o mercado de trabalho, do Brasil e de Portugal, tratam tal questão;
- c) analisar o modo como é assegurada a efetivação dos direitos das pessoas trans;
- d) analisar os desafios enfrentados por pessoas trans quando buscam se inserir no mercado de trabalho formal.

1 – A contextualização e os princípios norteadores

Para que possamos entender, inicialmente o cerne da questão, há de se esclarecer que identidade de gênero não é uma ideologia e sim uma vivência individual que deve ser respeitada.

As pessoas transgêneros se identificam com o sexo oposto ao biológico que lhe foi imposto ao nascimento, como homens trans, mulheres trans e as travestis. Também inclui as pessoas que não se identificam com nenhum destes gêneros ou com mais de um deles. O objetivo, portanto, é incluir todas as pessoas de identidades divergentes., não devendo existir qualquer discriminação. Tal situação, inclusive, deve considerar o princípio da igualdade, ambos inseridos nos artigos 3º e 5º da Constituição República Federativa do Brasil e artigo 26º p da Constituição de Portugal.

Ocorre que, as pessoas transgêneros não se encontram, pela visão da Sociedade, inseridas na contextualização “do normal” definida por eles. Podemos destacar que o problema já se inicia na infância, quando uma criança não se identifica com o sexo biológico, muitas vezes, por ausência de conhecimento ou orientação, pais se veem atordoados, inclusive com alegações deturpadas de orientação sexual, buscando alternativas através de religiões e afins.

Ao tentar se inserir na sociedade, na escola principalmente, estas crianças, muitas vezes são motivo de piadas, sofrem bullying, ameaças e agressões. Não há, em relação ao sistema de educação qualquer “manual” que direcione o trabalho efetuado pelos profissionais que atuam na linha de frente com as crianças e que possam mudar a rotina dos acontecimentos com as pessoas transgêneros.

Os professores, na maioria das vezes, são nossos primeiros contatos com o mundo externo e nos apoiamos neles com sonhos, inclusive. Estar em um colégio e ser humilhado pela sua identidade de gênero e não ter o apoio dos educadores, faz com que a criança acabe desistindo. Não há sequer uma diretriz para alterar esta situação. Neste momento, ocorre a evasão escolar das crianças transgêneros. Não suportando as ofensas, agressões (físicas e verbas) e sem o apoio dos pais e dos educadores, a saída da escola acaba sendo o melhor caminho, naquele momento. Exatamente aí que começa o problema. A educação fica limitada e todo este reflexo vai dar um resultado na vida adulta e se perpetuam por um longo tempo, eis que na maioria das vezes sequer também possuem o apoio da família.

Com o passar do tempo, vem a necessidade de ir para o mercado de trabalho. Começam as buscas, sem fim. As respostas dadas por eles, que são altamente corporativo e

heteronormativo, torna ainda mais a busca difícil. Somadas a transexualidade, a educação também tem um peso, no momento da concorrência por uma vaga.

Antes do Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016 que 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, no Brasil, ainda era pior, pois uma pessoa transgênero ao se candidatar a uma vaga, apresentava-se com um nome de nascimento, que não condiz com a sua identidade de gênero. Neste momento, como uma mágica, a vaga já não estava mais disponível.

O que temos que avaliar é o olhar. Infelizmente, a sociedade não está preocupada com a capacidade técnica e sim com o que “as pessoas” vão falar. Com a “aparência” ou algo que “nem elas mesmo entendem”. Diante de tal cenário, as pessoas transgêneros ao buscar trabalho no mercado, se deparam com o preconceito e discriminação, não permitindo a inclusão.

A legislação, tanto no Brasil quanto em Portugal são claras no que concerne a igualdade das partes, a não discriminação por sexo, cor, raça. Contudo nem as Leis conseguem impedir tal atitude do mercado de trabalho. Com a ausência de oportunidades, as pessoas transgêneros vão em busca de alternativas, pois precisam sobreviver e surgem então os trabalhos informais e em muitos casos a prostituição acaba sendo a única saída.

Apesar de não ser um assunto novo e de toda a visibilidade que o movimento LGBTQIA+ vem ganhando, as pessoas transgêneros continuam sofrendo muito preconceito na sociedade, em especial no mercado de trabalho. O que, de uma forma geral, gera um ciclo vicioso que relaciona pessoas transgêneros a profissões marginalizadas pela sociedade como um todo. As pessoas transgêneros poderiam e deveriam ser uma fonte de trabalho aproveitada por várias áreas, não devendo lhe ser atribuído uma imagem já preconcebida.

Organizações governamentais ou não, batalham diariamente contra este estereótipo na qual enquadram as pessoas transgêneros, eis que há claro preconceito na Sociedade nos tempos atuais, imagina em outro século. Porém temos que considerar que nem todas as pessoas transgêneros são profissionais do sexo, trata-se de uma multiplicidade de possibilidades na qual nenhuma deve ser tomada como modelo absoluto.

Há um processo de marginalização presente na vida de muitas pessoas no país e no mundo, que são vítimas do aumento da pobreza e da miséria e ainda que são marcadas pelas “desigualdades sociais”. Em virtude das características estéticas e o PRECONCEITO impregnado na sociedade, torna-se quase que impossível se conseguir um emprego para custear a sua sobrevivência material, restando na grande maioria das vezes a “PROSTITUIÇÃO” como forma de sobrevivência.

E ainda, na maioria das vezes, neste circuito de prostituição, as pessoas transgêneros são expostas a diversas formas de violência, que vão desde ofensas verbais até agressões físicas, podendo ocorrer situações de mutilações e óbito. A profissão “escolhida” pelas pessoas transgêneros, na maioria das vezes, não é por opção e sim por necessidade e como única forma de subsistência e as causas que o levam a tal atividade, de forma resumida.

Logo, há a necessidade de se promover uma revisão bibliográfica dos direitos LGBTQIA+ no Brasil e em Portugal e ainda de se apresentar uma análise crítica e contribuições para os formuladores de políticas públicas introduzirem nas futuras legislações.

1.1 – A mitologia do respeito e a adequação plausível

Nos panoramas do dia a dia, verifica-se que o mais difícil é a convivência no ambiente de labor, eis que há dificuldades nos espaços, em relação as desigualdades impostas, pois há convivência com graus de hierarquia e podem ocasionar a possíveis atritos.

No caso em estudo, o transgênero acaba sendo o foco quando do preconceito inclusive, por má informação dos colegas de labor uma vez que há verificação na aparência eis que estes se apresentam de forma diversa ao seu gênero biológico.

Quando falamos em “mitologia do respeito” referimo-nos a um compaixão de tratar o outro como a si mesmo, se dar ao respeito e também exigir, difundi-lo para que todos assim ajam e ainda devendo ser dada atenção independente de contestações, distinção ou características peculiares.

Quando se está diante da diversidade, podemos dizer que se mede o respeito e é em virtude do mesmo que são mais do que necessários amoldamentos para que a sociedade seja receptiva. Dentro deste sentido e com base nas palavras de Wallace Corbo (2018), é justamente diante da opressão e da dominação social que deve emergir a adaptação razoável, “uma válvula de escape, gerando uma exceção à regra geral com o objetivo de adequar a realidade ou procedimentos incidentalmente discriminatórios para que se promova a inclusão e o respeito a diferença historicamente negados a estes grupos”³

Com base ainda no texto citado acima do Wallace Corbo, percebe-se que a lógica é do amoldamento plausível, que pode ser estabelecida de imediato, inclusive na esfera judicial e independente de legislações.

³ CORBO, Wallace. O direito à adaptação razoável e a teoria da discriminação indireta: uma proposta metodológica. **RFD – Revista da Faculdade de Direito da UERJ**, Rio de Janeiro, n. 34, p. 201-239, dez. 2018.

1.2 – A Dignidade da pessoa humana

Temos o princípio da dignidade da pessoa humana que, em uma simples análise no cerne da questão, é o mais afetado. Este é de suma importância para que ocorram procedimentos desburocratizado e célere quando da análise da contratação dos transgêneros no mercado de trabalho.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem⁴ esboça, em seu Prefácio e no artigo 1º, o princípio da dignidade da pessoa humana, augurando que os homens devem agir uns com os outros pela anedota de fraternidade.

A Constituição da República Federativa do Brasil em seu título I, quando trata dos princípios fundamentais, destaca no artigo 1º, inciso III a dignidade da pessoa humana, sendo certo que é uma garantia, a todos, o bem estar e o livre incremento da personalidade.

E de bom alvitre destacar que a Constituição da República Portuguesa, em seu artigo 1º, como seus princípios fundamentais à República se baseando, especificamente, na dignidade da pessoa humana com comprometimento de se construir uma sociedade livre, justa e solidária.

Ainda, temos também na Constituição da República Portuguesa em seu título II, Capítulo I – Direitos, liberdades e garantias pessoais, onde salienta, inclusive em seu artigo 26º nos números 1 a 4, direitos pessoais, inclusive no que concerne a dignidade da pessoa humana

Em seu artigo 13º nº 1, a Constituição da República Portuguesa, afirma que “todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei” e no nº 2 declara que

ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1976)

O artigo 13º, ora em destaque, da Constituição da República Portuguesa foi alterado no ano de 2004 no sentido de adicionar a “orientação sexual” como meio de não discriminação. Não incluiu expressamente a expressão “identidade de gênero” como item de proibição de discriminação. Já o artigo 26º garante que

a todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação. (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 2001)

⁴ ONU. **Declaração Universal dos Direitos do Homem**, 10 dez. 1948, adotada e proclamada pela Assembleia-Geral da ONU na sua Resolução 217A (III). Publicada em Portugal pelo Aviso do Ministério dos Negócios Estrangeiros, Diário da República, I Série A, n.º 57 (1978.03.09), p. 488-493.

É o que se percebe claramente, de forma precisa, da que está disposto no art. 9º, alínea “h”, da Constituição da República Portuguesa, segundo o qual o estímulo da igualdade de género entre homens e mulheres estabelece um dos afazeres basilares do Estado português. Este dispositivo, conforme observam Gomes Canotilho e Vital Moreira⁵, não implica mera refração do princípio da igualdade (art. 13º), funcionando como norma-tarefa, da qual decorrem duas dimensões fundamentais:

(1) é um dos fins principais da ação de poderes públicos, impondo-se a eliminação de desigualdades formais e substanciais através de um empenho explícito e ativo na promoção de tal princípio; (2) é um limite negativo à atuação dos poderes públicos, no sentido de que o princípio da conformidade de todos os atos estaduais, das regiões e das autarquias com a Constituição (art. 3º) envolve a conformidade com o princípio da igualdade entre homens e mulheres. (...) Em articulação com esta norma, impõe-se à lei o dever de promover a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos públicos (art. 109º), ao mesmo tempo em que se reconhecer como direito pessoal a proteção legal contra quaisquer formas de discriminação (art. 26º).⁶

A Convenção Americana sobre os Direitos humanos, popularmente conhecida como “O Pacto de São José da Costa Rica”, dispõe, em seu Artigo 1 “Proteção da Honra e da Dignidade 1. Toda pessoa tem direito ao respeito de sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade.”⁷

Hamilton (2008 apud MAGALDI, 2015)⁸ conceitua dignidade: “dignidade, do latim dignitas, significa merecimento, respeito, nobreza. Dignidade é qualidade, algo relativo ao respeito moral ou valor. Logo, a proposição dignidade da pessoa humana representa o valor, a qualidade intrínseca do homem enquanto ser”. O autor Hamilton (cf. MAGALDI)⁹ complementa que, na Antiguidade, a dignidade da pessoa humana estava relacionada ao mérito que poderia ser medido pela capacidade intelectual, nobreza e dinheiro.

Ao explicar o princípio, Ingo Sarlet demonstra que a dignidade da pessoa humana deve ser agasalhada, seja por terceiros, seja pela própria pessoa interessada. Dispõe o autor.

temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distinta de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano,

⁵ CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital; **Constituição da República Portuguesa Anotada**: Artigos 1º ao 107º, v. I. 4. ed., Coimbra: Coimbra Editora, 2007. p. 281.

⁶ *Idem*.

⁷ O Decreto nº 678 de 06 de Novembro de 1992 promulgou a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969, inserindo no ordenamento Brasileiro

⁸ MAGALDI, Leandro Gonçalves. **Direitos fundamentais e políticas públicas, acessibilidade para os invisíveis**. 2015. Dissertação (Mestrado em direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2015.

⁹ *Idem*.

como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (SARLET, 2002, p. 62)¹⁰

Sob a perspectiva atual da dignidade, todo indivíduo, pelo simples fato de ser humano, tem de ser abarcada por ela. Logo, os transgêneros também são merecedores deste direito e de serem protegidos, eis que esta é a base para uma sociedade desenvolvida e não se admite contrapartida.

O fundamento jurídico da dignidade se manifesta, claramente, no princípio da igualdade que é desmembrada, na doutrina, entre igualdade material – a que aspira equiparar os indivíduos e igualdade formal – a criada pela norma. O princípio da igualdade, ao contrário do que se pensa, procura ponderar o respeito aos grupos minoritários, não sustentando o tratamento igual.

Esclarece Maria Celina Bondim de Moraes:

A forma de violação por excelência do direito a igualdade, ensejadora de dano moral, traduz-se na prática de tratamentos discriminatórios, isto é, em proceder a diferenciações sem fundamentação jurídica (ratio), sejam elas baseadas em sexo, raça, credo, orientação sexual, nacionalidade, classe social, idade, doença, dentre outras. (MORAES, 2003, p. 90)¹¹

A dignidade da pessoa humana, segundo Jorge Reis Novais

funciona como critério interpretativo e desempenha igualmente um papel regulativo enquanto princípio orientador das ponderações que tem inevitavelmente lugar na realização dos direitos fundamentais, tanto no âmbito de uma função protetora, de defesa, quando da qualidade de orientação, de impulso e de programa de confirmação positiva da ordem jurídica¹².

Verifica-se que a dignidade tem uma potencialidade para funcionar como critério de acolhimento, quando da existência de um direito fundamental, sendo usado, inclusive, em decisões judiciais mesmo que este não conste na legislação.

E por tal motivo que a dignidade da pessoa humana é utilizada, com frequência, na jurisprudência de diversos países, em conjunto com os demais direitos fundamentais, eis que a mesma constitui uma referência raiz.

1.3 – Princípio da Igualdade

¹⁰ SILVA, Inajara Piedade. **A transexualidade sob a ótica dos Direitos Humanos**. Porto Alegre: Editora Sulina, 2018. p. 59.

¹¹ *Ibidem*.

¹² NOVAIS, Jorge Reis. **A dignidade da pessoa humana**. Coimbra: Edições Almedina, 2018. p. 33. v I.

A igualdade material e formal, encontra-se presente nas Constituições sob a forma de normas programáticas, com o objetivo de projetar as desigualdades mais acentuadas na fruição dos bens, quer materiais, quer imateriais (BASTOS, 1998, p. 179)¹³

Esta deve estar prognosticada na equiparação de oportunidade na vida das pessoas em geral, sejam elas mulheres, idosos, adultos, homens, e que pertençam a qualquer gênero, sendo-lhes retiradas barreiras, mesmo que aleatórias. Avalizar a igualdade é consentir o prazer da liberdade fundamental, assim como não restringir o direito, como, por exemplo, sem limitar, ao casamento, a família, com quem quer viver, ao trabalho, educação, liberdade, entre tantos outros.

Foi publicado, em 7 de janeiro de 2022, Recomendação de número 123, do Conselho Nacional da Justiça na qual em seu artigo 1º, recomenda aos órgãos do Poder Judiciário a “observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil e a utilização de jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte DH), bem como a necessidade de controle de convencionalidade das leis internas”.

É de bom alvitre ressaltar que os primeiros ditames de um Direito Público europeu tomaram forma através do Tratado de Paz de Vestfália, sendo reconhecido a soberania e a igualdade como princípios fundamentais das relações internacionais, segundo preconiza Mônica Tereza Costa Sousa¹⁴, mas de fato, apenas a partir do Concerto Europeu, é que se firmaram as relações internacionais entre os povos.

Os princípios da igualdade e da soberania encontram-se positivados na carta da OEA, Art. 3º, b: “A ordem internacional é constituída essencialmente pelo respeito à personalidade, soberania e independência dos Estados (...)”. Na Resolução da Assembleia Geral da ONU existe uma disposição sobre as relações amigáveis e a cooperação entre os Estados, na Carta das Nações Unidas (1970):

¹³ A aplicação do princípio da igualdade pode ser verificada na decisão do Tribunal de Justiça da Comunidade Européia, proc. C-249/96, no litígio entre Lisa Jaqueline Grant e South-West Trains Ltd., conhecido como caso Grant. O litígio versava sobre a questão de redução no preço dos transportes concedida ao cônjuge do trabalhador ou a sua pessoa, do sexo diferente, com a qual este mantinha relação estável sem casamento. Lisa Grant propôs ação judicial em face de sua entidade empregadora, invocando a violação do artigo 141º do Tratado CE, pela recusa do Réu, de redução no preço dos transportes ao seu parceiro de sexo feminino. O Tribunal sustentou um entendimento mais restrito do princípio da igualdade, decidindo não ter sido violado tal princípio e desconsiderando o argumento de discriminação da empresa que não concedeu o benefício à companheira do mesmo sexo.

¹⁴ SOUSA, Mônica Tereza Costa. **O princípio da igualdade soberana**. Disponível em: <http://www.dipundb.blogspot.com>. Acesso em: 10 abr. 2021

O princípio de igualdade soberana dos estados (...) em particular, a igualdade soberana compreende os elementos seguintes: a) os Estados são juridicamente iguais; b) cada Estado goza dos direitos inerentes à plena soberania.

No que tange a Comissão Europeia, por vários anos, além da conjectura de legislação, esta vem desempenhando decisões do Parlamento Europeu e do Conselho da UE no comando de igualdade e não Discriminação, apresentando ações para eliminar as desigualdades por meio de projetos e de viabilização, com intuito de reduzir o processo discriminatório nas empresas e em todos os níveis de gestão, incentivando os Estados-Membros e os parceiros sociais a adotarem medidas concretas para contrapesar essa desigualdade.

Nessa mesma linha da transversalidade das políticas e ações que envolvem questões de Gênero, a Presidente da Comissão, Ursula von der Leyen, eleita para o quinquênio 2019-2024, apresentou, enquanto candidata à função, dentre outras propostas políticas, um plano de igualdade de Gênero, mediante a implementação de uma economia ao serviço das pessoas, que conciliará o social com o mercado.¹⁵

A igualdade e a não discriminação devem ser observadas, levando em consideração vários aspectos, já que existe a possibilidade de ocorrerem situações de diferenciações sem o intuito de denegrir, mas apenas com o fito protetor dos menos favorecidos, no ímpeto de se estabelecer um tratamento mais equânime entre todos os conviventes dentro de uma sociedade. Ao analisar-se a questão, tem-se algumas peculiaridades que carecem de uma apurada análise para que se constitua regras não somente na órbita teórica, mas na prática, através da implementação de políticas públicas redistributivas¹⁶. Necessário que se pondere as mudanças nos relacionamentos interpessoais, decorrentes de uma evolução natural da sociedade, no âmago da busca constante da paz, além o desenvolvimento de uma cultura mais humana, de fato.

Conceitualmente, é possível afirmar que o Princípio da Igualdade de Tratamento, consagrado no Tratado da União Europeia, em seu artigo 2º, é definido como o princípio de igualdade dos seus cidadãos, que beneficiam de igual atenção por parte das suas instituições, órgãos e organismos¹⁷. Ademais, é objetivo da União Europeia promover em todo o mundo o respeito pelo princípio da igualdade, conforme alude o artigo 21, do referido tratado.

¹⁵ Fonte: <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/press-room/20190711IPR56823/ursula-von-der-leyen-apresenta-a-sua-visao-para-o-futuro-da-europa>. Acesso em: 20 dez. 2021.

¹⁶ COIMBRA, Rodrigo; ARAÚJO, Francisco Rossal de. **Direito do trabalho I**. São Paulo: LTr, 2014.

¹⁷ EUROPA. **Tratado da União Europeia**, 1992. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_2&format=PDF. Acesso em: 24 maio 2021.

Com efeito, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, elenca como garantia do princípio da igualdade, a proibição de discriminação, conforme expõe o artigo 20 e seguintes. Com efeito, a referida CDF, dispõe em todo o seu Título II à igualdade. Além de garantir a igualdade como um todo, o dispositivo legal mencionado garante, também, especificamente: A) Reconhecimento da diversidade cultural, religiosa e linguística (art. 22); B) Igualdade entre homens e mulheres, no emprego, trabalho e remuneração (art. 23); C) Igualdade nos direitos das crianças, quanto à sua proteção e bem-estar (art. 24); D) Igualdade nos direitos dos idosos (art. 25); E) Igualdade nos direitos dos portadores de deficiência (art. 26)¹⁸.

Ademais, é importante destacar que são muitas as disposições acerca do princípio da igualdade, através do intuito de assegurar uma efetiva igualdade entre os cidadãos, e empresas, da União.

Ressaltamos que Jorge Miranda, nos presenteia com uma análise no que tange ao sentido da igualdade, destacando que este tal princípio deve se abancar sobre três pontos e estes são acolhidos, de forma unanime pela doutrina e jurisprudência. São eles:

- a) a igualdade não é idêntica e igualdade jurídica não é igualdade natural;
- b) que igualdade significa intenção de racionalidade e, em último termo, intenção de justiça;
- c) que igualdade não é uma “ilha”, encontra-se conexas com outros princípios, tem que ser entendida – também ela – no plano global dos valores, critérios e opções da Constituição material¹⁹

Na Constituição é expressamente destacado o respeito ao princípio da igualdade pelos órgãos e agentes administrativos. (art.266, n.2)

Carlos Proença em seu livro ²⁰ destaca o contributo do Tratado de Lisboa na qual são relevantes alterações realizadas. Os princípios que anteriormente eram perseverantes no n.º 1 do artigo 6.º do TUE foram transferidos para o artigo 2.º do mesmo Tratado, onde foram elevados à categoria de valores.

¹⁸ EUROPA. **Carta dos Direitos fundamentais da União Europeia**, 2012. Disponível em: <https://eurlex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=PT>. Acesso em: 23 maio 2019.

¹⁹ MIRANDA, Jorge. **Direitos Fundamentais**. Lisboa: Edições Almedina, 2020, p. 315.

²⁰ PROENÇA, Carlos Carrinho. **Tutela jurisdicional efetiva no direito da União Europeia** - Dimensões teóricas e práticas. [S. l.]: Petrony Editora, 2017. p. 292.

Também se ampliou o elenco dos mesmos: aos da liberdade, democracia e do Estado de direito acrescentaram-se os valores da dignidade humana²¹ e da igualdade; no âmbito do valor do respeito pelos direitos do Homem enfatizou-se a proteção dos direitos das minorias. Na segunda parte do referido artigo 2.º lê-se que tais valores são comuns aos Estados membros, acrescentando-se que os mesmos vigoram numa sociedade plural, não discriminatória, tolerante, justa, solidária e baseada na igualdade entre homens e mulheres. (PROENÇA, 2014)

2 – Duas realidades jurídicas de mecanismos de suporte

Com o intuito de adentrar na legislação pertinente ao mercado de trabalho dos transgêneros, faz-se um pequeno prelúdio, a seguir, da legislação que dá azo aos contratos de trabalho no Brasil e em Portugal.

2.1 – Evolução histórica e Legislativa no Brasil

No Brasil as relações de emprego são regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esta surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil. Seu principal objetivo foi a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. Esta regulamenta , tanto o trabalho urbano quanto o rural. Desde sua publicação já sofreu várias alterações, visando adaptar o texto às nuances da modernidade. Apesar disso, ela continua sendo o principal instrumento para regulamentar as relações de trabalho e proteger os trabalhadores.

Em 2017, ocorreu a denominada Reforma Trabalhista, através da Lei 13467 de 13 de julho, adequando a legislação as novas relações de trabalho.

Há ainda algumas legislações específicas direcionadas a determinadas categorias, decisões judiciais e acordo coletivos efetuados com os Sindicatos que regem, juntamente com a CLT, as relações de trabalho.

²¹ Mais do que um princípio, a dignidade humana é reconhecida pela doutrina como sendo uma referência valorativa que está na base de todos os direitos fundamentais. Vide Jorge MIRANDA, Manual..., Tomo IV, *cit.*, p. 180; Jorge REIS NOVAIS, *op. cit.*, p. 51 e ss; Maria Luísa DUARTE, União Europeia e Direitos..., *cit.*, p. 19; J. J. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, Constituição..., *cit.*, p. 198 a 201; José Carlos VIEIRA DE ANDRADE, Os Direitos..., *cit.*, p. 93; Ana Maria GUERRA MARTINS, Os fundamentos axiológicos da União..., *cit.*, p. 52 e ss; Jürgen HABERMAS, Um ensaio..., *cit.*, p. 27 e ss. Nessa medida, a introdução do valor da dignidade humana apenas por ocasião do Tratado de Lisboa peca por tardia, apesar de se poder esgrimir que o mesmo já se encontrava subjacente aos princípios constantes do n.º 1 do artigo 6.º do TUE na redação que o mesmo apresentava antes daquele Tratado

Contudo, no Brasil, tivemos um grande avanço quando ocorreu a promulgação da legislação referente ao nome social²². Com a entrada da referida lei as pessoas trans obtiveram reconhecimento ao serem chamadas como queriam, facilitando a vida, uma vez que, na maioria das vezes, o constrangimento, no momento de apresentar a identificação, é um dos piores.

Apesar da legislação acima ter sido uma conquista, ainda existe uma bancada fundamentalista, tentando derrubá-la, ou seja, ainda veremos muita discussão pela frente.

Ademais, considerando a nossa CFB/88, destacamos que, em seu artigo 1º, inciso II, temos a “Dignidade da pessoa humana”. Conceito um tanto e quanto amplo, porém que nos demonstra a certeza de que “todos” temos direitos, entre outros, ao respeito e a consideração.

Não adianta, quer seja em campanhas publicitárias privadas e/ou públicas, efetuarem projetos para que o atos de homofobia; transfobia e afins sejam abolidas ou desestimuladas, se não houver acompanhamentos destas iniciativas e ainda se a luta não for direcionada, no caso das pessoas trans, do respeito e aceitação pelo “nome social”, eis que, decerto, neste momento a “dignidade da pessoa” está presente.

2.2 – Evolução histórica e Legislativa em Portugal

Em Portugal as relações contratuais são regradas pelo Código do Trabalho que foi revisto e alterado em 2009²³ e posteriormente em 2012²⁴ e 2013²⁵.

Ocorreram várias alterações legislativas, inclusive alterações no quadro normativo laboral, introduzidas em 2011 e 2014, no âmbito da chamada reforma de Troika.

Tivemos ainda uma grande alteração em 7 de dezembro através do Decreto-Lei número 101-F/2020, que efetuou no regime jurídico do contrato individual de trabalho a bordo de embarcações de pesca e também ocorreram alterações ao Código do Trabalho pela Lei 18 de 2021, de 8 de abril.

Esta alteração estendeu o regime jurídico aplicável a transmissão de empresa ou estabelecimento às situações de difusão por adjudicação de fornecimento de serviços que se solidifique através de concurso público, adaptação direta ou qualquer outro meio.

²² Decreto número 8.727 de 28 de abril de 2016. Fonte: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8727.htm.

²³ Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro.

²⁴ Lei 23/2012, de 25 de Junho.

²⁵ Lei 69/2013, de 30 de agosto.

Há também na legislação questões destinadas aos regimes laborais especiais e específicos, em razão de características atinentes ao trabalhador, ao empregador ou à empresa.

Ressaltamos que o contrato de trabalho se rege, inicialmente, pela Lei, precisamente pelas normas definidas para a generalidade dos contratos, estes inseridos no Código de Trabalho, assim como em alguns diplomas que o complementam.

Também rege, o contrato, pelas regras apontadas e constituídas por acordo entre o empregador e o trabalhador, que devem, a princípio, ter portas mais aderentes ao empregado que as constantes nas convenções coletivas de trabalho e na lei.

É de bom alvitre ainda esclarecer que, ocorreram em 2021, dois Acórdãos do Tribunal Constitucional a respeito do Código de Trabalho, com declaração de Inconstitucionalidades.²⁶

Ainda, em Portugal, inicialmente em 15 de março de 2012 teve a sua 17ª alteração ao Código de Registo Civil, através da Lei 07/11 que criou o procedimento de mudança de sexo e de nome próprio no registo civil. Já em 2018, foi publicada a lei da autodeterminação, que permite a pessoas a partir dos 16 anos escolherem o sexo, embora, se forem menores, com a necessidade de consentimento dos representantes legais.

Essa legislação aboliu a necessidade de um relatório médico que comprovasse a perturbação da identidade de género. Antes de 2011, as pessoas, para terem o seu nome, tinham de obrigatoriamente fazer aquilo a que nós chamamos de esterilização compulsiva, ou seja, até 2011 as pessoas tinham de fazer uma cirurgia para poderem fazer essa mudança.

Em 2011, esses tratamentos deixaram de ser compulsivos e obrigatórios e passou a ser requisito apenas – “com algumas aspas” – um relatório médico com o diagnóstico de perturbação de identidade de género. Mais tarde, também este critério deixou de se aplicar, tornando-se “desatualizado, porque o diagnóstico já não existia”.

Com a lei da autodeterminação²⁷, as pessoas perceberam as cirurgias e os tratamentos médicos são coisas que cabem muito no que é pessoal e naquilo de que as pessoas precisam, eis que nem toda a gente quer fazer cirurgias, nem quer fazer cirurgias genitais.

Em recente pesquisa, verificou-se que, desde 2018, mais de 44 menores já pediram para alterar o nome e género no registo civil. Rosa Monteiro, secretária de Estado para a Igualdade, afirma que nos últimos anos tem havido um trabalho constante com as associações para proteger os direitos das pessoas transexuais. Trata-se de um conjunto de respostas, que envolveu a

²⁶ Acórdão do Tribunal Constitucional no 318/2021, publicado no DR 126, Série I, de 01-07-2021 e Acórdão no 272/2021, publicado no DR 129, Série I, de 06-07-2021.

²⁷ Lei 38/2018 de 7 de Agosto.

formação de 12 mil pessoas em todo o país e um grande investimento “para combater o estigma, o desconhecimento e o preconceito”.

O uso do nome social não constitui excepcionalmente a possibilidade de adoção de um prenome não formalizado pela norma jurídica. Ele corrobora na aceitação de pessoas, até então, odiados pela sociedade. Passam assim a ter um início de possibilidade de substituir os perigos ocasionados pela vida violenta da noite nas esquinas pela visão de uma sociedade que começa a olhar para elas e reconhecê-las na amplidão do conceito de “pessoa”, portanto, sujeitos de direitos.

Não há, em ambos os países, legislação específicas e direcionadas ao público LGBTQIA+, sendo esta uma dificuldade quando se trata de empregabilidade.

A pessoa trans enfrenta, a dificuldade pertinente à empregabilidade e tal fato se consolida nas relações sociais no ambiente do trabalho que é propenso a práticas de assédio LGBTfóbicas.

Tais praticas desafiam a gestão da empresa, na área pessoal, eis que não há preocupação em tornar o ambiente diversos e sem preconceito.

3 – A discriminação e a violência

A LGBTfobia institucional atua de diversas formas, de modo que silenciosamente e usando todo tipo de subterfugio ela é a que mais violenta e agride comunidade LGBTQIA+. Não só por como a imensa maioria dos dirigentes de instituições agem no cotidiano , ainda por não querer incorporar de forma plena a temática e as pessoas da comunidade

Então, além das micro violências que pouquíssimas pessoas da comunidade vivenciam, existem as práticas de violência por determinação, quando por exemplo, a justiça impede o casamento civil e mesmo quando na ponta, as pessoas que representam essas instituições se recusam a dar acesso ao direito garantido.

Precisamos furar este cristal quase que intransponível da LGBTfobia institucional que é motivada pelo preconceito e vieses inconscientes que a maioria das pessoas, em posições de estaques das instituições (pública e privada) carregam consigo, criando barreiras e dificuldades que são justificadas, usando muitas vezes a burocracia como desculpa.

O Brasil continua na liderança mundial de assassinatos de pessoas trans, segundo o novo relatório da Transgender Europe (TGEU) (2021) que monitora, globalmente, dados levantados por instituições trans e LGBTQIA+.

Entre 1 de outubro de 2020 a 30 de setembro de 2021 foram registrados 375 assassinatos no mundo, o que representa um aumento de 7% em relação ao ano anterior. O relatório mostra que o Brasil representa 41% de todos os casos, com 125 mortes, seguido pelo México, com 65, e pelos Estados Unidos, com 53. Os dados apontam também que, nos últimos 13 anos, pelo menos 4.042 pessoas trans e de gêneros diversos foram assassinadas entre 1 de janeiro de 2008 e 30 de setembro de 2021.²⁸

De acordo com o documento da Transgender Europe, 96% das pessoas assassinadas em todo o mundo eram mulheres trans ou pessoas transfeminadas; 58% das pessoas trans assassinadas eram profissionais do sexo; a idade média das pessoas assassinadas é de 30 anos; 36% dos homicídios ocorreram na rua e 24% na própria residência. Cerca de 70% de todos os assassinatos registrados aconteceram na América Central e do Sul.

O relatório indica ainda uma tendência preocupante no que diz respeito às intersecções de misoginia, racismo, xenofobia e ódio contra as profissionais do sexo, com a maioria das vítimas sendo negras e mulheres trans migrantes de cor e profissionais do sexo trans.

Esses números são apenas um pequeno vislumbre da realidade no terreno. A maioria dos dados foi coletada de países com uma rede estabelecida de organizações trans e LGBTQIA+ que conduzem o monitoramento. Na maioria dos países, os dados não são coletados sistematicamente. A maioria dos casos continua sem notificação e, quando relatados, recebe muito pouca atenção”, diz o documento.²⁹

No Brasil, os registros são coletados pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra), sem nenhum investimento do Estado. A Antra é uma rede nacional que articula em todo o Brasil 127 instituições que desenvolvem ações para promoção da cidadania da população de travestis e transexuais³⁰.

Ao longo dos últimos quatro anos foi identificado um ciclo de exclusões/violências como as principais responsáveis pelo processo de precarização e vulnerabilização das pessoas trans. Esse ciclo leva as pessoas trans à marginalização e, conseqüentemente, à morte, seja por falta de acesso a direitos fundamentais, sociais e políticos, ou, ainda, pela omissão do Estado em garantir o bem-estar.

As Pessoas trans têm enfrentado níveis assustadores de rejeição familiar, geralmente, desde a mais tenra idade. Essa rejeição pode ter um impacto devastador sobre os indivíduos e isolá-los dos espaços sociais essenciais ao seu bem-estar, além de provocar um aumento das

²⁸ Disponível em: <https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/brasil-segue-na-lideranca-dos-assassinatos-de-pessoas-trans-no-mundo1>. Acesso em: 20 dez. 2021.

²⁹ *Idem*.

³⁰ <https://www.andes.org.br> (2021).

dificuldades de acesso e continuidade na formação escolar. Por consequência, pela falta de suporte, de apoio, a qualificação profissional se torna inviável, impondo-lhes uma interrupção do processo de acesso à cidadania e causando impactos em sua saúde mental, além de alto níveis de isolamento e suicídio, como veremos mais adiante.

Em contraste com esse cenário, o acolhimento familiar se torna um fator de proteção para jovens trans e pode contribuir para reduzir a baixa escolaridade e a exclusão escolar, as taxas de depressão, ansiedade, uso abusivo de substâncias tóxicas, tentativas de suicídio e outros agravos que a exclusão gera. Devemos tomar medidas para garantir que as pessoas trans de todas as idades sejam acolhidas por suas famílias e estejam seguras em suas próprias casas.

Quando os membros da família rejeitam, negam ou cortam laços com pessoas trans, isso pode ter um efeito devastador em seu bem-estar e autoestima. Também pode impactar a estabilidade educacional, econômica, patrimonial e habitacional. Muitas pessoas trans continuam a enfrentar rejeição familiar e isolamento, incluindo sendo expulsas de suas casas ou sendo fisicamente feridas por membros da família. Há, ainda, casos nos quais os membros da família enlutados negarão ou apagarão as identidades das vítimas de violência após suas mortes.

O Brasil gosta da violência e da morte. O país naturalizou um processo de marginalização e precarização para a aniquilação das pessoas trans.

No dia 14 de maio de 2020 foram anunciados os resultados do 2º Inquérito LGBTI+ da Agência para os Direitos Fundamentais da União Europeia ³¹, o estudo de maior envergadura realizado com pessoas LGBTI+ na União Europeia, e cuja primeira edição ocorreu em 2012.

Destaca-se aqui algumas das principais conclusões relativas a Portugal: no que diz respeito à percepção da discriminação, os valores situam-se dentro da média da União Europeia, com 40% das pessoas inquiridas a admitir que se sentiram discriminadas pelo menos num dos seus contextos do quotidiano, e 20% no local de trabalho; 30% afirma ter sido vítima de algum tipo de abuso no último ano, e 5% sofreu um ataque nos últimos cinco anos; por outro lado, apesar de 28% de jovens entre os 15 e os 17 anos de idade esconderem a sua identidade na escola, 60% afirmou que alguém sempre os apoiou, defendeu ou protegeu os seus direitos como LGBTQIA+³².

³¹ Os principais resultados deste estudo podem ser consultados em: <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results>. Acesso em: 18 maio 2020.

³² <https://www.jn.pt/sociedade/portugueses-queixam-se-de-discriminacao-sexual-1414634.html>.

Por seu turno, no mapa e Index Rainbow Europe, uma iniciativa anual da ILGA Europe³³, Portugal obtém a 7ª posição no que diz respeito à proteção dos direitos das pessoas LGBTQIA+ no panorama europeu, com uma classificação de 66% que se mantém pelo terceiro ano consecutivo, revelando que durante este período não ocorreu evolução significativa em termos de reconhecimento de direitos para esta população.

No respetivo relatório, destacam-se alguns acontecimentos-chave a este respeito, entre os quais: as declarações do juiz desembargador Neto de Moura acerca do casamento e adoção para casais do mesmo sexo numa entrevista ao jornal Expresso³⁴ que mereceram a condenação de várias figuras públicas; uma peça jornalística divulgada na TVI, onde se denuncia uma rede secreta que oferece serviços de tratamento da homossexualidade, abrangendo psicólogos/as, psiquiatras e padres da igreja católica (apesar da denúncia apresentada à Ordem Portuguesa de Psicólogos, pelo menos uma das pessoas identificadas na peça continuava a figurar na sua lista); em novembro, três agressores foram condenados a pena de prisão e uma multa de 17.599€ por agressões físicas e verbais a um casal gay em Coimbra ocorridas em 2018 – sendo esta a primeira condenação por crime de ódio contra pessoas LGBTQIA+ em Portugal que se tenha conhecimento³⁵.

Seguindo a mesma linha de raciocínio, em relação à proibição de discriminação em razão da orientação sexual, não obstante encontre-se presente no art. 13º, nº 2, CRP, a vedação de discriminação, e, ainda, tenha havido um percurso significativo em Portugal na proteção deste direito³⁶, é necessário considerar que o percurso de aquisição dos direitos relativos à diversidade sexual ainda não está completo, “nem tão pouco seguramente enraizado na sociedade portuguesa e, por isso, no dia a dia de milhares de pessoas que vivem uma sexualidade não normativa já não patologizada mas ainda estigmatizada”³⁷. Mediante tal questão, embora os direitos em análise encontrem proteção nos planos internacional e

³³ A ILGA-Europe é a divisão da região europeia da Associação Internacional Lésbica, Gay, Bissexual, Trans e Intersexo. Para mais informação consulte: <http://ilga-europe.org/>. O Rainbow Map e Index estão disponíveis para consulta (em inglês) aqui: <https://rainbow-europe.org/>. Acesso em: 21 mar. 2020.

³⁴ <https://www.dn.pt/pais/conhecemos-agora-a-neto-de-moura-tambem-a-faceta-de-homofobico--10662243.html>. Acesso em: 06 maio 2020.

³⁵ Relatório Anual 2019 - Discriminação Contra Pessoas LGBTI+ ILGA Portugal Junho 2020. Disponível em: observatorio@ilga-portugal.pt/ilga-portugal.pt/observatorio.

³⁶ Sobre o tema, cf.: Miguel Vale de ALMEIDA, O contexto LGBT em Portugal, *In*: Estudo sobre a discriminação em função da orientação sexual e da identidade de género. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (Coleção Estudos de Género), 2010. p. 45-92.

³⁷ NOGUEIRA, Conceição; OLIVEIRA, João Manuel de. Um olhar da psicologia feminista crítica sobre os direitos humanos de pessoas LGBT, *In*: **Estudo sobre a discriminação em função da orientação sexual e da identidade de género**. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (Coleção Estudos de Género), 2010. p. 9-18.

constitucional, sendo possível verificar, em Portugal, o aumento de sua atenção pelo Estado e pela sociedade em geral, a sua concretização e tutela jurídica pelos poderes públicos revela-se, ainda insuficiente para lhes conferir a necessária proteção face à reprodução de estereótipos, atos de discriminação e violência motivadas por género/orientação sexual.

Demonstrado, a importância do princípio da igualdade e, ao mesmo tempo, a indignação que é provocada pela discriminação. Enfim, o que é a discriminação senão a desigualdade discricionária, inadmissível e injustificável? Nada mais do que isso. A discriminação conjectura desigualdade. Não qualquer desigualdade, como está descrito nas linhas anteriores e dos padrões então em vigência. Com isso, se a justiça se pauta com a igualdade e a mesma afugenta a discriminação, a discriminação é também a negação da justiça.

Vera Lúcia Raposo descreve a discriminação tendo como base diversos diplomas internacionais como

o comportamento ou convicção, assente em preconceitos infundados e inconscientes, que se revela em distinções, restrições, exclusões ou preferências, fundadas no sexo, raça, cor, ascendência, origem nacional ou étnica, ou em qualquer outra marca distintiva, que tenha por objeto ou efeito a destruição ou o comprometimento do reconhecimento, gozo ou exercício dos direitos humanos e das liberdades fundamentais em condições de igualdade.³⁸

Na análise dos artigos acima destacados, destacamos que Portugal, em relação ao Brasil esta a frente do trabalho de inclusão social e igualdade de género. Contudo, muita coisa ainda deve ser feita, como leis e regulamentações, tais como a inclusão no mercado de trabalho.

O conservadorismo ainda impera e a ausência de políticas públicas nos demonstra que o caminho ainda é longo e árduo. Projetos sociais, leis, decretos e um trabalho de conscientização é o melhor caminho a ser percorrido.

A discriminação, conforme esclarecido nas linhas anteriores começa em casa, depois na escola e assim segue, na sociedade, no trabalho e afins. E Com isso, as pessoas trans vão se afastando do mercado de trabalho, da vida digna e muitas vezes acabam sendo vítimas de violência, física e moral, conforme já destacado nas pesquisas.

No livro de Teresa Coelho³⁹ esta destaca, de forma ilustre um dos problemas fundamentais quando da formação do contrato de trabalho em virtude da orientação sexual.

Destaca:

³⁸ RAPOSO, Vera Lúcia. Os limites da igualdade: um enigma por desvendar. *In*: Questões laborais, ano XI, n. 23. Coimbra: Coimbra editora, 2004. p. 42.

³⁹ MOREIRA, Teresa Coelho. **Igualdade e não discriminação**: estudos de Direito do Trabalho. Coimbra: Edições Almedina, 2013. p. 133.

Um dos problemas fundamentais que se coloca no âmbito da discriminação por razão da orientação sexual é, precisamente, na fase de acesso ao emprego em virtude de vários preconceitos enraizados na sociedade e dos quais se presume a inaptidão para determinados postos de trabalho dos trabalhadores com uma determinada conduta sexual ou com uma certa orientação sexual: homossexuais, bissexuais e transexuais⁴⁰. (COELHO, 2013, p. 133)

Ressaltamos que é exatamente na fase da contratação que pode ocorrer as maiores violações dos direitos fundamentais eis que temos de um lado o empregador (mais forte) que abusa dos seus poderes e do outro o candidato (mais fraco) que necessita da vaga e tem o receio de ser excluído.

Maria do Rosário Palma Ramalho⁴¹, em seu livro considera que, com “referência à salvaguarda da intimidade da vida privada do trabalhador, são reconhecidos e tem sido invocados pela doutrina e pela jurisprudência direitos fundamentais dos trabalhadores contra excessos do empregador no iter negocial”.

É certo que, não há que se considerar que a orientação sexual deva ser um requisito para contratação de um profissional, sendo que, em caso de utilização deste mecanismo, há clara violação da lei e dos direitos fundamentais, sendo necessário uma maior proteção aos candidatos.

4 – O direito do trabalho e os desafios do labor das pessoas transgêneros

Podemos observar que há diversos desafios a serem ultrapassados, contudo, destacam-se na legislação, trabalhista, em Portugal e no Brasil, base legais de princípios de igualdade, na qual devem ser utilizados para a inclusão no mercado de trabalho das pessoas trans.

Na legislação de Portugal, podemos citar o art. 24.º, do Código do Trabalho de 2009, que aplicou o “direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho”, nos seguintes termos:

1 – O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social,

⁴⁰ Num estudo realizado nos EUA sobre seleção de candidatos de vários tipos demonstrou-se que o candidato que mais dificilmente seria contratado seria o trabalhador homossexual, sendo o grupo de pessoas que mais facilmente seria discriminado na fase de acesso, já que os candidatos heterossexuais (quer fossem mulheres, homens, brancos ou negros) seriam selecionados em primeiro lugar. Ver, com mais pormenor, CROW, Stephen; FOK, Lillian e HARTMAN, J. J.. Who is at the greatest risk work-related discrimination - women, blacks, or homosexual. *In: Employee Responsibilities and Rights Journal*, v. II, n. 1, 1998, p 20-21.

⁴¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2000. p. 775.

patrimônio genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crônica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

Por sua vez, o art. 25.º, epígrafado “proibição de discriminação”, dispõe: “1 - O empregador não pode praticar qualquer discriminação direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no 1 do artigo anterior”

No que concerne a discriminação (direta e/ou indireta) existe ainda que se ter em cômputo o disposto no art. 25º do CT/2009. Fechando o circuito, temo ainda o art. 29.º, n.º 2, do sobredito CT, define o assédio como:

todo o comportamento indesejado relacionado com um dos fatores indicados no n.º 1 do artigo anterior, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. (CÓDIGO DO TRABALHO FEDERAL, 2009)

Ainda temos, no campo do direito à indenização, o art. 28.º que assim institui,

a prática de qualquer ato discriminatório lesivo de um trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a uma indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais.

Já na Legislação do Brasil, podemos nos embasar na CF/88, assim como na CLT e no CC, conforme abaixo destacamos.

Como consta no art. 3º, IV da Constituição Federal, de forma expressa, este dispõe que, entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, está: promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, ou seja, sendo esta proibida.

Também há na Constituição Federal em seu artigo 5º, *caput*, o princípio constitucional da igualdade, perante a lei.

Dentro deste contexto, destaca Cristina Veloso “Com base na Constituição Federal, o princípio da igualdade é o fator que deve ser garantido a todos e a todas, não pondo nenhuma restrição em relação às diferenças de qualquer natureza, sendo, de forma generalizada, assegurado o direito”⁴²

Temos na CLT em seus artigos 5º e 461 a proibição da discriminação por motivo de sexo: “Art 5º – A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de

⁴² CASTRO, Cristina Veloso de. **As garantias constitucionais das pessoas transexuais**. Birigui-SP: Boreal Editora, 2016. p. 2.

sexo.”; “Art. 461 – Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”.

Da mesma forma a prática da discriminação estabelece, em matéria civil (art. 186 do Código Civil) um ato ilícito praticado em desacordo com a ordem jurídica, transgredindo direito subjetivo individual.

Ademais, tais práticas, causam danos à vítima cometendo assim um ato ilícito, criando o dever de repará-lo, também com base na legislação em vigor.

5 – A evolução e o processo de mudança

No Brasil, infelizmente, não há qualquer disposição legal que trate especificamente sobre o tema, mas o assunto vem ganhando atenção e obrigando as empresas a tomarem atitudes que propiciem a inclusão e combatam a discriminação.

Contudo, a ausência de uma legislação específica, pode nos direcionar a desafios, quando, por exemplo, um(a) trabalhador(a) assumir a sua identidade transgenera. Como agir com relação aos documentos (retificação), como reinserir no ambiente de trabalho no que tange a relação com seus colegas, como observar e impor o respeito a nova identidade.

Ainda, com a ausência destas normas, acaba trazendo prejuízos a todos. A empresa que age de forma cautelosa quando da contratação de pessoas trans, preocupadas com a gestão e o comportamento dos demais empregados, inclusive.

Há um grande número de empresas envolvidas com a responsabilidade social e com procedimentos inclusivos, que venha a privilegiar a diversidade de raça, gênero, orientação sexual. Neste sentido, a elaboração de legislação no que tange a contratação de pessoas trans pode ser abarcada como um potencializador.

Vale ressaltar ainda que foi localizado no Brasil, mas precisamente no Rio de Janeiro, um Projeto de Lei de numero 545 de 2015 do Deputado Flavio Serafim, na qual versa sobre descontos no imposto do IPVA (Imposto sobre propriedade de veículos automotores) de pessoas jurídicas que contratarem travestis e transexuais. Ocorre que tal projeto de Lei não foi regulamentado.

Há também no Brasil, o Projeto de Lei 812 de 2019, que “Dispõe sobre reserva de vagas para travestis, mulheres transexuais e homens trans nas empresas privadas que recebem incentivos fiscais, e dá disposições correlatas”.

Este encontra-se em tramitação desde 2019, atualmente esta na Comissão de Constituição e Justiça desde 07 de 2021.

Existem ainda a PL 5593/2020 de autoria do Deputado Denis Bezerra do Ceará que vis alterar a CLT para reservar pelo menos 50% das vagas destinadas aos aprendizes para a contratação alternada de negros, mulheres e LGBTQIA+.

Em São Paulo temos a PL 144/21 do Deputado Alexandre Padilha que impõe que as empresas que gozam de incentivos fiscais que participem de licitação ou que mantenham contrato ou convênio com o poder publico federal, desde que tenham mais de 100 funcionários, o dever de contratar pessoas autodeclaradas transgêneros na proporção de no mínimo 3% do total, observando a mesma reserva de vagas ao número de *trainners* e estágios.

Ainda há a PL 2345/2021 da Deputada Natália Bonavides que institui a Política Nacional de Emprego e Renda para a população Trans – TransCidadania, com diversas políticas publicas de acolhimento e proteção.

Após pesquisas e conclusões, verifica-se que no Brasil não há, até a presente data, nenhuma Lei específica voltada às pessoas trans, muito menos no ambiente de trabalho.

Em Portugal, no Código do Trabalho (artigo 24.º) determina o direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho, referindo expressamente que ninguém pode ser discriminado em função da identidade de gênero.

O Código do Trabalho de Portugal, em 2015, foi alterado no sentido de clarear o direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho, contudo, esta alteração tem-se mostrado insuficiente, na medida em que as pessoas trans continuam a ser vítimas de discriminação no acesso ao emprego ou já em contexto laboral.

Uma deputada da Assembleia da República na XIV legislatura de Portugal, recomendou, ao Governo que se crie, através do Instituto do Emprego e Formação Profissional-IEFP, programas específicos de emprego para as pessoas transexuais.

Para que seja elaborado um código de conduta para a administração pública, empresas públicas ou privadas, por forma a facilitar a criação de locais de trabalho inclusivos; promova ações de formação junto da Autoridade para as Condições do Trabalho; e, por último, crie programas de sensibilização em contexto laboral junto das instituições públicas e privadas com vista a combater a discriminação, estigmatização e exclusão das pessoas trans, em articulação com as associações que promovem a defesa dos direitos LGBTQIA+ .

A forma de guerrear todas essas dificuldades relativas às pessoas trans, com o emprego e o mercado de trabalho, é através da intervenção estatal, tais quais: Leis e políticas públicas de

segurança; Incentivo à profissionalização e à educação básica de pessoas trans; e saúde, tanto no ponto de vista físico, quanto no ponto de vista psicológico.

Uma das principais conclusões evidenciam que as pessoas trans são frequentemente afrontadas com transgressões dos seus direitos fundamentais, como discriminação, violência e assédio, e isto em um grau mais intenso do que as infrações sofridas por outras pessoas lésbicas, gays ou bissexuais. Essas experiências geram emoções persistentes de medo e levam algumas pessoas trans a ocultar ou disfarçar a sua verdadeira identidade de gênero – limitando ainda mais os seus direitos.

Daí deveríamos ter uma proposta de que sejam criados programas específicos de emprego para pessoas transexuais, assim como deve ser feito um trabalho de proximidade com o sector público e privado, incluindo a Autoridade para as Condições do Trabalho, no sentido de criar ambientes de trabalho inclusivos e se combata a estigmatização, discriminação e exclusão das pessoas trans.

Contudo, com base no relatório “*A Lei de Identidade de Género: impacto e desafios da inovação legal na área do (trans)género*”, as pessoas transexuais continuam a ser das que mais sofrem com a discriminação e exclusão.

O Relatório 2019 – Relatório Anual Discriminação contra pessoas LGBTI+, da ILGA apresentam os resultados do projeto ADIM – Avançar na Gestão da Diversidade LGBT nos Setores Público e Privado, que envolveu 24 organizações, refere que “36% das pessoas LGBTQIA+ afirmaram ter ouvido com muita frequência rumores relativos à sua identidade de gênero ou orientação sexual ou a de alguma outra pessoa, ou que alguém diz uma piada ou comentário negativo acerca das pessoas LGBTQIA+ no local de trabalho”.

Poderíamos até pensar na autonomia das empresas, talvez seria interessante que a diversidade, cada vez mais, passe a ser uma realidade de cada companhia e que estas se preocupem com o bem-estar e a diversidade interna.

Contudo, para que tal questão seja possível, devemos adotar programas de treinamentos de diversidade, com o seu público e os colaboradores. No Brasil já temos algumas empresas efetuando este excelente trabalho de inclusão.

O Brasil e Portugal não possuem qualquer referência explícita à situação das pessoas transexuais, ocorrência que se está a tornar cada vez menos frequente, a nível internacional. A tendência tem sido de se legislar sobre a matéria, de uma maneira favorável à condição da população transexual.

Ressaltamos, contudo, que em Portugal podemos destacar alguns avanços importantes que a comunidade trans portuguesa tem conquistado nos últimos ano, tais como: Aprovação

formal para reatribuição de sexo (acompanhamento, terapia e cirurgia); Direito a modificar documentação legal de gênero; Leis antidiscriminatórias em qualquer área referente a pessoas transgênero; Reconhecimento de pedido de asilo em função de orientação sexual e identidade de gênero.

5.1 – Resultados práticos da inclusão social

Apesar da ausência do Poder Público e da implementação de Políticas Públicas, as pessoas trans, atualmente, estão sendo capacitadas por diversas instituições, para a inclusão no mercado do trabalho.

Antes de adentrar aos projetos, é de bom alvitre destacar que a pessoa trans, na sua maioria, são discriminadas no mercado de trabalho, não só pelo seu gênero como já destacado em linhas anteriores, contudo, também, em virtude de ausência de experiências profissionais e qualificação.

Como já explanado nas linhas anteriores, a pessoa Trans sempre teve, por diversos motivos, dificuldade de aceitação na Sociedade e, por conseguinte, de ser inserida no mercado de trabalho.

Vários movimentos estão se unindo para que a inclusão ocorra, pois, anos e anos a fio, é verificada a ausência destas profissionais no mercado de trabalho.

A profissão, inicialmente, procurada pela pessoa Trans é a prostituição, pois em virtude da necessidade de manutenção e a resistência do “mundo externo”, a mesma jamais conseguia ser inserida no mercado de trabalho.

Algumas, enfrentando tudo e todos, se lançaram no mercado de trabalho, na maioria das vezes, informalmente, no ramo de salão. Como cabeleireiras (os), na grande maioria.

A resistência, no início, também foi grande, pois as pessoas Trans tinham que demonstrar uma capacidade técnica além do exigido aos demais, pois não só competiam com os outros profissionais do mercado, como também com a sociedade no todo, o cliente em si, em querer ser ou não atendido por “elas/eles”.

Estamos no século 21 e não ocorreu praticamente quase mudança nenhuma.

Ao andar, no RJ, por exemplo, na orla de Copacabana; na Lapa e em outros bairros, nos deparamos com muitas pessoas Trans ainda no mercado da prostituição.

Em pesquisas nos sites de prostituição, em Portugal, também se verificam uma quantidade enorme de pessoas trans no trabalho de prostituição, sendo o caminho da subsistência.

Ocorre é que, muitas vezes, por questões do passado e frustrações e ainda ausência de formação, não possuem outro caminho a não ser a “prestação de serviço sexual”. Porém, conforme já explanado nos capítulos anteriores, há uma determinação, tanto da esfera pública, como da privada, de uma mudança de cenário.

Diversos programas estão sendo implantados, em São Paulo; Rio de Janeiro; Pernambuco entre outros, inclusive na Europa. Nestes programas há clara intenção de dar às pessoas Trans dignidade, inserindo a mesma na Sociedade e no mercado de trabalho, também.

Uma das análises verificadas no presente trabalho é que na maioria das pessoas Trans analisadas na pesquisa, não possuem qualquer formação, sequer concluíram o ensino fundamental. E sabe por quê? Desde a infância sofriam com o preconceito em casa, na rua e nas escolas. Logo, o abandono foi o “melhor remédio” para suportar a dor.

Com esta estatística, fica claro verificar que, com tal situação, exercer atividades específica já seria um empecilho e ainda mais com a identidade de gênero na qual se insere.

Com a elaboração dos novos projetos, a idéia é dar a pessoa Trans oportunidades de estudo, conhecimento dos seus direitos, uma formação profissional, entre outras diretrizes.

Tal questão nos demonstra que ainda temos muito o que fazer, criar políticas públicas, no Brasil e em Portugal, para a inclusão social das pessoas trans. O mercado ainda enfrenta grandes desafios para a contratação ou efetivação de pessoas trans.

Vale ressaltar que, em uma análise nos números, estes são alarmantes, eis que , em média, 90% das travestis e mulheres transexuais do Brasil têm a prostituição como fonte de renda. Esta estatística foi emitida em 2020 pela Antra (Associação Nacional de Travestis e Transexuais), de Salvador, na Bahia⁴³.

Para reverter este fato, algumas ações no que tange capacitação dão apoio para inserir pessoas trans e travestis no mercado de trabalho. É o caso, por exemplo, no Brasil do Capacitrans, TransEmpregos e Curso Es(trans)geiros.

Há ainda o projeto da Prefeitura do Rio de Janeiro que dentro de várias questões abordadas estão a criação de espaços para que ocorram discussões a respeito do tema e ainda a capacitação das usuárias cadastradas, para o mercado de trabalho.

Quando se fala, no projeto, em mercado de trabalho, é com sentido amplo, ou seja, pode ser através de relações formais, com vínculo empregatício nos moldes da CLT ou fomentação ao próprio negócio da usuária cadastrada.

⁴³ Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-01/ato-em-sp-pede-insercao-de-travestis-e-transexuais-no-mercado-de>. Acesso em: 12 mar. 2020.

A CEDSRIO – Coordenadoria Especial da Diversidade Sexual – coordena o Projeto Damas, com parcerias, entre elas o Ministério Público, Defensoria Pública entre outras instituições públicas e privadas.

Existem outros tantos diversos exemplos a serem citados no campo da inclusão das pessoas Trans , no mercado de trabalho, inclusive com mudanças na sua formação educacional, aumentando as chances de êxito.

Tais “projetos” de inclusão, não só dão as pessoas trans o acesso à educação e por via de fato ao mercado de trabalho, porém também lhes dão DIGNIDADE, acesso a DIREITOS, que todos nós possuímos e que, na maioria das vezes, a elas lhe são negados.

Existem vários trabalhos, entre palestras e encontros de sensibilização em grandes empresas e, aos poucos, as portas estão se abrindo. Atualmente, empresas estão tentando mudar este cenário, inserindo transexuais em seus quadros de trabalho, inclusive, através de parcerias com instituições públicas/privadas.

No que tange ao projeto transcidadania, efetuada pelo Governo de São Paulo, podemos destacar que este já ajudou várias pessoas Trans a retornarem aos estudos e, decerto, ao mercado de trabalho, dando dignidade e a possibilidade de sonhar novamente. O projeto foi lançado em 2015, tendo como beneficiárias TRAVESTI e TRANS, na maioria que viviam na prostituição.

No dia da abertura do projeto, além de agradecer pela oportunidade, as pessoas trans efetuaram diversos relatos dos motivos que as levaram a encerrar os estudos e ainda se prostituir, uma realidade que se verifica a cada dia que pode mudar.

Neste projeto, o retorno aos estudos é um incentivo real e com o recebimento da bolsa. A ajuda para as despesas está garantida e a necessidade de se prostituir, cai por terra.

Muitos, cadastrados em projetos, viam o sonho de mudar, inexistente. Porém, ele pode estar mais perto do que se espera, basta tentar.

Está nítido que, de modo geral, o mercado formal de trabalho ainda enfrenta grandes desafios para a contratação ou efetivação de pessoas trans nas empresas, assim como existe a dificuldade de manutenção das pessoas contratadas em seus quadros, devido à transfobia institucional. O *Pink Money*⁴⁴ tem sido uma prática comum, em meio a outras práticas que levam a crer em um compromisso com a diversidade, mas que se limitam a data comemorativas. Empresas com grandes campanhas pela diversidade ainda mantem um quadro pouco diverso e representativo.

⁴⁴ *Pink Money* é o termo usado para caracterizar a comercialização de produtos para o público LGBTQIA+.

Diversas análises apontam que as empresas ainda têm dificuldade para a implementação ou adequação de políticas sobre diversidade efetivas, ou para o correto acolhimento de corpos trans e suas respectivas especificidades. São comuns os relatos que alegam que, após a contratação, inicia-se um processo de assédio – pelo corpo gestor e colegas de trabalho, além de diversos tipos de transfobia velada que tornam o ambiente laboral pouco acolhedor. No trato direto com clientes transfóbicos, a primeira opção da empresa se torna a demissão de forma compulsória e arbitrária.

Aos olhos do Brasil, Portugal revela-se um país mais tolerante à comunidade LGBTQIA+ e onde se pode viver mais livremente, independente da orientação sexual, sem temer agressões físicas em espaços públicos, por exemplo.

E Portugal que é um lugar com reduzidos números de preconceitos, violência e intolerância, principalmente em cidades como Lisboa, Porto e região do Algarve, mesmo nas localidades menores (e mais conservadoras), a orientação sexual não chega a ser um problema, para quem apenas deseja viver em um lugar mais igualitário para ser quem realmente é.

Também há destaque, em Portugal, quando o tema envolve solidariedade social. Criada nos anos 1990, a instituição Intervenção Lésbica, Gay, Bissexual, Trans e Intersexo (ILGA Portugal) que traz a proposta de ser uma organização de defesa dos direitos LGBTQIA+ do país.

Um dos principais objetivos da ILGA Portugal é promover uma integração social da população LGBTQIA+ por meio de um programa de apoio no âmbito social, que possa oferecer uma melhor qualidade de vida, através da luta contra o preconceito em razão da orientação sexual. São iniciativas como estas que fazem a diferença.

Demonstrado está que, com a inserção da pessoa Trans no mercado de trabalho, esta inicia um novo processo de vida, com qualidade e esperança. Com as oportunidades oferecidas, estas se demonstram profissionais dedicadas e eficientes, pois inclusive veem na oportunidade uma nova qualidade de vida e ainda se sentem respeitadas e inseridas na Sociedade. Estamos longe do ideal, porém, com os projetos e movimentos sociais podemos fazer a diferença e , inserir, as pessoas Trans no mercado de trabalho e na Sociedade em um todo.

5.2 – Do reconhecimento e das opções existentes

Em uma reportagem da agência Brasil efetuada por Fernanda Cruz⁴⁵, Dimitri Sales, presidente do Instituto Latino Americano de Promoção e Defesa dos Direitos Humanos, disse que “o objetivo é dar visibilidade para travestis e transexuais”. “É reivindicar os direitos, tirar o estigma e o preconceito”, disse. “Queremos dignidade e emprego, estamos lutando para que essas pessoas sejam inseridas”, completou.

A reportagem foi efetuada no Ato em São Paulo (28.01.2017) – caminhada pela PAZ – na qual se reivindicava a inclusão das travestis e transexuais no mercado formal de trabalho.

Na mesma reportagem acima, destaque para a fala de Renata da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA, 2017)

Não podemos ficar esperando que o estado tenha essa consciência e faça [políticas públicas para travestis e transexuais] sem cobrar. Nenhum dos movimentos que até hoje conseguiram direitos, como o negro e os deficientes físicos, ficaram esperando o estado reconhecer isso, foram à luta. É o que nós estamos fazendo, disse.⁴⁶

Na medida em que as pessoas trans sejam consideradas plenamente humanas, iguais a todas as outras em direito e dignidade, suas vidas merecerão o mesmo grau de interesse que quaisquer outras vidas. A compreensão de suas identidades, relações, práticas e condutas envolverá o mesmo grau de complexidade que deve caracterizar a abordagem de qualquer outro fenômeno humano.

As pessoas trans são agredidas e insultadas por sua aparência e comportamento e encontram grandes dificuldades de ingresso no mercado formal de trabalho, de matrícula e permanência nas escolas e/ou faculdades, entre outros.

Mudar este cenário é o cerne da questão. Os resultados serão vistos, pois a inserção da pessoa trans na Sociedade, como um todo, ou seja, nas escolas, faculdades e mercado de trabalho irá gerar um aceite maior e valor a vida e não a sexualidade e/ou a aparência.

As oportunidades não chegam para as pessoas Trans e a inclusão é o melhor caminho para um resultado, na prática, de dar dignidade a mesma, como todos possuem. (ou a maioria).

A diversidade, além de um valor a ser promovido, está presente em cada linha, em cada imagem, em cada dado nas diferentes áreas do conhecimento, sendo valorizada ou negada. “é um recurso social dotado de alta potencialidade pedagógica”, como reconhecido em 2008, pela Conferência Nacional GLBT:

⁴⁵ Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-01/ato-em-sp-pede-insercao-de-travestis-e-transexuais-no-mercado-de>. Acesso em: 12 mar. 2017.

⁴⁶ *Idem*.

A diversidade, devidamente reconhecida, é um recurso social dotado de alta potencialidade pedagógica e libertadora. A sua valorização é indispensável para o desenvolvimento e a inclusão de todos os indivíduos. Políticas socioeducacionais e práticas pedagógicas inclusivas, voltadas a garantir a permanência, a formação de qualidade, a igualdade de oportunidades e o reconhecimento das diversas orientações sexuais e identidades de gênero [e étnico-raciais], contribuem para a melhoria do contexto educacional e apresentam um potencial transformador que ultrapassa os limites da escola, em favor da consolidação da democracia⁴⁷.

Verifica-se que a diversidade, quando se trabalha de forma adequada, é o ponto de partida para transformar num todo a sociedade “consolidar a democracia”.

Desta forma, teríamos uma Sociedade menos preconceituosa, sem visões deturpadoras, sem juízo de valor somente ao ver a “aparência”, o que geraria um maior entendimento e, por via de fato, inserção de todos, inclusive pessoas trans na Sociedade e por conseguinte no mercado de trabalho.

Ao incluir a pessoa trans no mercado de Trabalho temos uma visão clara de inclusão social, de ausência de diferenças e preconceitos e de demonstração de aceitação sem qualquer barreira ou estigma,

Não se discute se há “um homem de vestido” ou “uma mulher de calça”. A realidade é uma só. É um ser humano, como outro qualquer, com qualidades, determinação, profissionalismo e vontade. Não existe a “tal diferença”.

Os resultados, com a inclusão social, são inúmeros. Atualmente, nas pesquisas de vários Estados e Países, em potencial considerável, das pessoas trans encontram-se no mercado informal e na prostituição.

Mudar este triste gráfico é um dever dos órgãos públicos, com legislação específica e projetos para tal.

Já existem projetos em andamento tanto no Brasil como em Portugal, até com apoio de governos, porém não é o suficiente para mudar esta triste realidade.

Temos capacidade de mudar e a pessoa trans tem capacidade de se igualar a todos nós, quer no mercado de trabalho, quer nos seus direitos básicos.

A inserção social das pessoas trans é uma questão que precisa ser resolvida. Não podemos deixar que as mesmas se insiram no mercado da prostituição ou subempregos por ausência de oportunidade, não pelo mercado encontrar-se em recessão, mas sim pelo preconceito velado.

⁴⁷ Texto-base da Conferência Nacional de GLBT – **Direitos Humanos e Políticas Públicas**: o caminho para garantir a cidadania de gays, lésbicas, bissexuais, travestis e transexuais, 2008. p. 19.

As pessoas trans, em sua maioria, buscam qualificação profissional em áreas tradicionalmente ocupadas por elas e que têm a aceitação da sociedade: beleza e estética.

Algumas se dispõem a investir em um curso superior (que não é fácil, face a intolerância e a discriminação) e concurso público.

As pessoas trans, se mostram propensas a desenvolvem estratégias de qualificação profissional ou perspectivas de tipo defensivo, orientadas pelo princípio da economia de esforços.

A maioria das pessoas não possuem muitas chances de conseguirem emprego junto a empresas que priorizam o contato com o público, exceto empresas de telemarketing que o contato não é visual.

Na conjuntura atual há empecilhos encarados pelos trans para arranjam uma posição no mercado de trabalho, pois a segregação ocupacional ainda guia algumas atitudes neste mundo corporativista.

O mercado de trabalho, pelo que analisamos, ainda possui uma influência da heterogeneidade. Logo, em virtude de tal questão, cabe uma discussão entre as pessoas, entes públicos e gestores empresariais para mudar esse mapa, onde não venham a prevalecer os gêneros e sim as aptidões.

Há preconceito no processo seletivo como o trans inclusive em virtude da discriminação, ou seja, a exclusão do mercado de trabalho é um dos efeitos da transfobia e isso requer a proteção do Estado através de políticas públicas.

Considera-se então que uma das grandes problemáticas do mercado de trabalho hoje é a transfobia existindo, ainda, outros conflitos tais como: o estigma, a exclusão social.

Muitas vezes, a profissão escolhida, não é por opção e sim por necessidade e pela exclusão social. A transfobia faz isso.

O preconceito vem em forma de ofensas diretas, eis que muitas vezes, no ambiente de trabalho, sequer são percebidas como profissionais, sendo tratado como fantasmas, ignoradas e ainda muitas vezes humilhadas e motivo de chacotas.

Como isso, podemos dizer que não adianta campanhas publicitárias privadas e/ou públicas, criarem projetos para que os atos de transfobia sejam abolidos ou desestimulados, senão houver acompanhamento destas iniciativas e, ainda, se a luta não for direcionada para a aceitação do “nome social”, eis que, decerto, neste momento a dignidade da pessoa está presente.

Inclusive, destacamos nesse sentido, o que informa Tartuce (2014) a respeito da decisão do Superior Tribunal de Justiça do Brasil, em 2009, proferindo o Informativo n.º 415, se manifestou sobre o tema.⁴⁸

O uso do nome social, já mencionado em linhas anteriores, não constitui excepcionalmente a possibilidade de adoção de um prenome não formalizado pela norma jurídica. Ele corrobora na aceitação de pessoas, até então, odiados pela sociedade. Passam assim a ter um início de possibilidade de substituir os perigos ocasionados pela vida violenta da noite nas esquinas pela visão de uma sociedade que começa a olhar para elas e reconhecê-las na ampliação do conceito de “pessoa”, portanto, sujeitos de direitos. Como já explanado nas linhas anteriores, a pessoa trans sempre tiveram, por diversos motivos, dificuldade de aceitação na sociedade e, por conseguinte, de ser inserida no mercado de trabalho.

É importante que leis, políticas públicas, programas e outras iniciativas governamentais sejam promovidas, efetivando a inclusão social da trans, inserindo-a na Sociedade e no mercado de trabalho, dando assim a mesma dignidade.

Segundo Luma de Andrade⁴⁹, oito elementos da escola influenciam a presença e/ou ausência das transexuais no espaço escolar, sendo eles:

(i) não reconhecimento do nome feminino da pessoa trans no momento da frequência e mesmo no cotidiano escolar; (ii) impedimento de acesso ao banheiro feminino; (iii) projeto pedagógico que não reconhece a existência e as singularidades da pessoa trans na escola; (iv) ausência no currículo escolar de livro didático de conhecimentos sobre diversidade sexual; (v) falta de formação para a comunidade escolar sobre a diversidade sexual, em especial no que se refere às pessoas trans; (vi) desrespeito ao princípio laico do estado; (vii) regimento escolar que simbolicamente pune as expressões culturais das pessoas trans na escola; ou a ausência deste induzindo os gestores a determinarem normas fundadas em um habitus heteronormativo; e (viii) não aceitação ou criação de artifícios para o impedimento da participação das pessoas trans na festa de formatura e em outras celebrações” (ANDRADE, 2012, p. 245-246).

Em uma perspectiva de análise verificamos que, com tal situação, exercer atividades específicas já seriam um obstáculo e considerando a discordância de sua identidade de gênero com o sexo que lhes foi atribuído ao nascimento, a situação de acesso ao mercado de trabalho fica ainda mais distante.

Com a elaboração de estratégias e projetos, como as citadas acima, a ideia é dar as pessoas trans oportunidades de estudo, conhecimento dos seus direitos, uma formação profissional, entre outras diretrizes.

⁴⁸ REsp 737.993-MG, Rel. Min. João Otávio de Noronha, julgado em 10/11/2009 (ver Informativo n. 411).

⁴⁹ Professora Adjunta DE da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira – UNILAB atua no Mestrado (MASTS) e Presidenta da Associação Brasileira de Estudos da Homocultura – ABEH.

No contexto português, a história do ativismo trans começou em 2002 e é feita, sobretudo, por mulheres trans. Provavelmente por serem elas as mais discriminadas, sentem uma maior necessidade de reivindicação de direitos e de procura de apoio entre pares.

Até há bem pouco tempo, em Portugal, somente as mulheres trans tinham alguma visibilidade e tal questão. Já os homens trans iniciaram esse caminho muito depois, aproximadamente em 2016.

Em Portugal, na data de 9 de janeiro de 2015, as centrais sindicais, a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional – CGTP e a União Geral de Trabalhadores – UGT que são as duas principais e as associações Associação de Mães e Pais pela Liberdade de Orientação Sexual e Identidade de Gênero – AMPLOS, ILGA Portugal e rede ex aequo, além do Conselho Nacional de Juventude remeteram aos grupos parlamentares uma declaração conjunta onde determinavam a inclusão da identidade de gênero como categoria de discriminação no Código do Trabalho.

Há um consenso alargado em Portugal sobre o facto de existir uma forte discriminação contra as pessoas transexuais. 87% das pessoas que responderam ao inquérito do Eurobarómetro (de 2012) classificam essa discriminação como frequente ou muito frequente. Essa discriminação é também frequente no âmbito do trabalho e do emprego. De acordo com os dados do Inquérito LGBT Europeu referentes a Portugal, 79% das pessoas trans pretendem medidas anti-discriminação nesta área, sendo que 57% das pessoas trans esconderam sempre no emprego o facto de o serem”, justificam os responsáveis em nota de imprensa. “O direito à identidade só existe de facto se for possível expressá-la sem hesitações. Medidas legislativas e medidas de sensibilização são por isso fundamentais para que todas as pessoas possam fazê-lo, sem discriminações”, reforçam os mesmos responsáveis.⁵⁰

O parecer era que o Código do Trabalho considerasse seriamente e de forma clara o reconhecimento da “identidade de gênero de pessoas trans” no direito à igualdade de acesso ao emprego e ao trabalho. Em declarações a um jornal português, a deputada Isabel Moreira considerava a atual ausência de menção à identidade de gênero uma “falha simbólica do Código do Trabalho” que precisa de ser “vedado”.

A atualização seria efetuada no artigo 24º do Código do Trabalho, que aborda a igualdade e não discriminação no acesso ao emprego, formação e carreira profissionais, mas onde atualmente não consta a “identidade de gênero” na lista de fatores com base nos quais uma pessoa não pode ser privilegiada, favorecida ou lesada.

Ainda, a deputada Isabel Moreira (PS) (2020) ilustrou que esta inclusão na lei laboral vem no seguimento de outras atualizações ocorridas já no Código Penal. A mesma deputada,

⁵⁰ Disponível em: <https://dezanove.pt/cgtp-ugt-e-associacoes-lgbt-querem-734368>. Acesso em: 20 dez. 2021.

socialista, advertiu a discriminação na qual os transexuais são sujeitos e o consenso obtido junto das centrais sindicais e associações LGBT para se legislar nesta matéria. “Os transexuais são as pessoas mais corajosas que conheço”, destacou.

Foi então aprovada a Lei n.º 28/2015 em 14 de abril do mesmo ano, no Parlamento, a alteração proposta pelo Partido Socialista - PS ao Código de Trabalho que visa a não discriminação das pessoas transexuais no conjunto laboral. O abarcamento da categoria “identidade de gênero” (artigo 24º) permite que as pessoas transexuais não sejam prejudicadas no “acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho”.

Portugal deu um paço importante com a aprovação da Lei, contudo, há ainda outras questões a serem discutidas, sendo uma das críticas à nova legislação que aplica-se, apenas, aos cidadãos nacionais, excluindo os imigrantes e não contempla pessoas trans não-binárias, ou seja, os que não se identificam nem com o gênero masculino nem com o gênero feminino. Tal modelo se propõe inclusivo, desde que o sujeito de adegue a normatividade.

Numa perspectiva de gênero sobre a absorção dos transgêneros pelo mercado de trabalho, Miriam adelman (2003, p. 83-84), argumenta:

Basta uma rápida olhada nos anúncios de emprego para deixar claro que o mercado de trabalho possui uma estrutura segmentada pelo gênero-definido pela dicotomia convencional homem/ mulher. Muitos valores subjetivos e avaliações estão embutidos nesta divisão- sobre aquilo que um homem ou uma mulher pode ou deve fazer. Pessoas com uma ambigüidade de gênero poderiam causar confusão e sentir rejeição, por não se encaixarem facilmente nos nichos que existem no mercado de trabalho. A mesma ambigüidade pode ser vista como algo capaz de perturbar o desempenho da função, principalmente num mundo onde muitas ocupações se exercem vinculadas à apresentação e conservação da imagem. (ADELMAN, 2003, p. 83-84)

Um dos grandes empecilhos encontrados no mercado de trabalho está na inserção do trans, ambiente esse cada vez mais marcado pela exclusão e que é acentuado consideravelmente pela transfobia.

Logo, verificado esta que, com a inserção da trans através de políticas públicas no mercado de trabalho esta poderá ter um novo projeto de vida, com qualidade e esperança, mudando as estatísticas.

Tais mudanças, ao ocorrerem, irão fazer com a trans tenha dignidade e se insira na sociedade como parte integrante, sem barreiras ou obstáculos.

Assim, as oportunidades irão surgir e a trans poderá demonstrar o seu profissionalismo com dedicação e eficiência pois, inclusive, uma nova qualidade de vida surgirá sendo, assim, respeitada pela Sociedade.

Para que possamos mudar este cenário há necessidade de implantação de políticas públicas, de legislação e de que a sociedade tenha consciência real dos fatos e que não se deixe interferir através das crenças e valores pessoais, desconstruindo assim uma visão conservadora, eliminando a transfobia e demais preconceitos.

É verdade que já avançamos vários passos em relação à questão da diversidade e inclusão nos últimos tempos. No entanto, ainda existe muita estrada pela frente quando o assunto é mercado de trabalho, para todos os grupos de diversidade.

6 – A empregabilidade das pessoas trans

As estatísticas de empregabilidade desse grupo demonstram a importância do debate sobre o tema, e não só isso. É urgente que as organizações coloquem em prática ações concretas para ajudar na transformação dessa realidade opressora que alimenta a vulnerabilidade e a violência.

O alicerce para a aperfeiçoamento deste panorama é o mesmo: os estereótipos. A atuação é a partir de divisões definidas de forma abrasiva e determinadas a distância, a respeito do que seria uma pessoa trans e se esta poderia ou não exercer uma função, ou seja, ter um trabalho adequado.

A pessoa trans é estigmatizada, pois é considerada estranha, diferente, inconveniente, entre outros.

Em uma simples análise nos estudos e verificação nas estatísticas, é evidente que se convencionou chamar de nichos de mercado trans, como salões de beleza, estética, maquiagem e prostituição. Neste contexto a situação se torna ainda mais teatral, pois se estabeleceu uma forma heterogênea.

O não dito é que o natural é “capitalista”, ocidental, branco, masculino, heterossexual e euro-norte-americano – tido como “certo” e com o padrão a ser copiado por todos os demais (SARAIVA, 2007, p. 6)⁵¹

A condenação existe pelo fato de ser pessoa trans e a pena direcionada é para atuarem em profissões ligadas de forma geral a futilidade, eis que o comportamento é rudemente estereotipado.

⁵¹ FREITAS, Maria Ester. DANTAS, Marcelo. **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2012. p. 161.

O que se verifica é que preferem endereçar as pessoas trans determinadas profissões eis que, com isso, colocam a ideia de que a funcionalidade ocorrera se cada um estiver no seu lugar. Ou seja, em virtude do preconceito o papel do trans na sociedade seria secundário, um apêndice, dispensável.

Somados a tudo isso, ainda há a questão das pessoas trans não terem acesso a escola e, por via de fato, possuem uma baixa educação e são excluídas do mercado de trabalho.

Quando uma pessoa trans consegue entrar no mercado de trabalho formal, na maioria das vezes exercem funções de nível baixo (operacionais) e ainda sim são vítimas de perseguições, humilhações, violência, quer seja por seus superiores e colegas de trabalho e jamais recebem apoio ou incentivos para galgar níveis maiores.

As empresas, apesar de alegarem que possuem políticas de diversidade, não há qualquer núcleo de apoio e sequer há estudos e divulgação destas, sendo meramente ilustrativas, com o claro intuito de angariar, inclusive na área comercial, clientes apoiadores da causa.

Não há apenas que efetuar projetos deve-se estabelecer uma agenda de políticas públicas trazendo para as empresas privadas, inclusive, projetos de inclusão da pessoa trans, garantindo as mesmas o direito ao trabalho digno, respeito, qualidade de vida e dignidade.

Este trabalho de empregabilidade de pessoas trans ou de qualquer minoria, deve ser efetuado em conjunto, tendo a participação do ente público e privado, com projetos de inclusão social, dando dignidade, trabalho, saúde e educação.

Não é a roupa, a voz, o jeito, o estereótipo, o gênero, a opção sexual, a cor da pele, a religião que nos muda, todos devem ser qualificados como seres humanos, cidadãos, tendo direito a um mundo acolhedor, direito a vida, direito a amar e a ser feliz.

“O trabalho dignifica o homem”⁵². Palavras de Benjamin Franklin (1706-1790), um estudioso norte-americano. É verdade que o trabalho, como os demais Direitos Sociais é essencial para o funcionamento e organização da sociedade e é fundamental, porque abrange e envolve várias partes do âmbito social. Logo, as pessoas trans possuem esse direito e cabe estudar e discutir tais mudanças, para implementá-las.

⁵² A espécie humana; a humanidade.

7 – Decisões Judiciais e breve análise.

Urge destacar que um dos maiores problemas encontrados quando da admissão de uma pessoa trans é o nome. Utilizar o seu nome de “nascimento” muitas vezes trás angústias e dor ao empregado e é utilizado por muitos como “chacotas” e forma de humilhação.

Diversas discussões foram já efetuadas, tanto na esfera legislativa como judicial e, inclusive, diversas decisões , conforme abaixo, demonstram que o nome social é considerado um exercício de direito.

Entretanto, a despeito da ausência de uma previsão específica em lei sobre a possibilidade de alteração da identificação civil do transexual, de acordo com a pesquisa feita na doutrina e na jurisprudência não resta dúvida que os transexuais - têm direito a alteração do registro civil em respeito à proteção da personalidade corolário da dignidade da pessoa humana.

Abaixo destacamos:

REGISTRO PÚBLICO. MUDANÇA DE SEXO. EXAME DE MATÉRIA CONSTITUCIONAL. IMPOSSIBILIDADE DE EXAME NA VIA DO RECURSO ESPECIAL. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. SUMULA N. 211/STJ. REGISTRO CIVIL. ALTERAÇÃO DO PRENOME E DO SEXO. DECISÃO JUDICIAL. AVERBAÇÃO. LIVRO CARTORÁRIO. 1. Refoge da competência outorgada ao Superior Tribunal de Justiça apreciar, em sede de recurso especial, a interpretação de normas e princípios de natureza constitucional. 2. Aplica-se o óbice previsto na Súmula n. 211/STJ quando a questão suscitada no recurso especial, não obstante a oposição de embargos declaratórios, não foi apreciada pela Corte a quo. 3. O acesso à via excepcional, nos casos em que o Tribunal a quo, a despeito da oposição de embargos de declaração, não regulariza a omissão apontada, depende da veiculação, nas razões do recurso especial, de ofensa ao art. 535 do CPC. 4. A interpretação conjugada dos arts. 55 e 58 da Lei n. 6.015/73 confere amparo legal para que transexual operado obtenha autorização judicial para a alteração de seu prenome, substituindo-o por apelido público e notório pelo qual é conhecido no meio em que vive. 5. Não entender juridicamente possível o pedido formulado na exordial significa postergar o exercício do direito à identidade pessoal e subtrair do indivíduo a prerrogativa de adequar o registro do sexo à sua nova condição física, impedindo, assim, a sua integração na sociedade. 6. No livro cartorário, deve ficar averbado, à margem do registro de prenome e de sexo, que as modificações procedidas decorreram de decisão judicial. 7. Recurso especial conhecido em parte e provido. (STJ – REsp: 737993 MG 2005/0048606-4, Relator: Ministro JOÃO OTÁVIO DE NORONHA, Data de Julgamento: 10/11/2009, T4 – QUARTA TURMA, Data de Publicação: DJe 18/12/2009)⁵³

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. DIREITO CONSTITUCIONAL E REGISTRAL. PESSOA TRANSGÊNERO. ALTERAÇÃO DO PRENOME E DO SEXO NO REGISTRO CIVIL. POSSIBILIDADE. DIREITO AO NOME, AO RECONHECIMENTO DA PERSONALIDADE JURÍDICA, À LIBERDADE PESSOAL, À HONRA E À DIGNIDADE. INEXIGIBILIDADE DE CIRURGIA DE TRANSGENITALIZAÇÃO OU DA REALIZAÇÃO DE TRATAMENTOS HORMONAIIS OU PATOLOGIZANTES. 1. O direito à igualdade sem discriminações

⁵³ Disponível em: **Erro! A referência de hiperlink não é válida.**<https://scon.stj.jus.br/SCON/>. Acesso em: 10 jan. 2021.

abrange a identidade ou expressão de gênero. 2. A identidade de gênero é manifestação da própria personalidade da pessoa humana e, como tal, cabe ao Estado apenas o papel de reconhecê-la, nunca de constituí-la. 3. A pessoa transgênero que comprove sua identidade de gênero dissonante daquela que lhe foi designada ao nascer por autoidentificação firmada em declaração escrita desta sua vontade dispõe do direito fundamental subjetivo à alteração do prenome e da classificação de gênero no registro civil pela via administrativa ou judicial, independentemente de procedimento cirúrgico e laudos de terceiros, por se tratar de tema relativo ao direito fundamental ao livre desenvolvimento da personalidade. 4. Ação direta julgada procedente.

(STF – ADI: 4275 DF – DISTRITO FEDERAL 0005730-88.2009.1.00.0000, Relator: Min. MARCO AURÉLIO, Data de Julgamento: 01/03/2018, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJe-045 07-03-2019)⁵⁴

EMENTA Direito Constitucional e Civil. Transexual. Identidade de gênero. Direito subjetivo à alteração do nome e da classificação de gênero no assento de nascimento. Possibilidade independentemente de cirurgia de procedimento cirúrgico de redesignação. Princípios da dignidade da pessoa humana, da personalidade, da intimidade, da isonomia, da saúde e da felicidade. Convivência com os princípios da publicidade, da informação pública, da segurança jurídica, da veracidade dos registros públicos e da confiança. Recurso extraordinário provido. 1. A ordem constitucional vigente guia-se pelo propósito de construção de uma sociedade livre, justa e solidária, voltada para a promoção do bem de todos e sem preconceitos de qualquer ordem, de modo a assegurar o bem-estar, a igualdade e a justiça como valores supremos e a resguardar os princípios da igualdade e da privacidade. Dado que a tutela do ser humano e a afirmação da plenitude de seus direitos se apresentam como elementos centrais para o desenvolvimento da sociedade, é imperativo o reconhecimento do direito do indivíduo ao desenvolvimento pleno de sua personalidade, tutelando-se os conteúdos mínimos que compõem a dignidade do ser humano, a saber, a autonomia e a liberdade do indivíduo, sua conformação interior e sua capacidade de interação social e comunitária. 2. É mister que se afaste qualquer óbice jurídico que represente restrição ou limitação ilegítima, ainda que meramente potencial, à liberdade do ser humano para exercer sua identidade de gênero e se orientar sexualmente, pois essas faculdades constituem inarredáveis pressupostos para o desenvolvimento da personalidade humana. 3. O sistema há de avançar para além da tradicional identificação de sexos para abarcar também o registro daqueles cuja autopercepção difere do que se registrou no momento de seu nascimento. Nessa seara, ao Estado incumbe apenas o reconhecimento da identidade de gênero; a alteração dos assentos no registro público, por sua vez, pauta-se unicamente pela livre manifestação de vontade da pessoa que visa expressar sua identidade de gênero. 4. Saliente-se que a alteração do prenome e da classificação de sexo do indivíduo, independente de dar-se pela via judicial ou administrativa, deverá ser coberta pelo sigilo durante todo o trâmite, procedendo-se a sua anotação à margem da averbação, ficando vedada a inclusão, mesmo que sigilosa, do termo “transexual” ou da classificação de sexo biológico no respectivo assento ou em certidão pública. Dessa forma, atende-se o desejo do transgênero de ter reconhecida sua identidade de gênero e, simultaneamente, asseguram-se os princípios da segurança jurídica e da confiança, que regem o sistema registral. 5. Assentadas as seguintes teses de repercussão geral: i) O transgênero tem direito fundamental subjetivo à alteração de seu prenome e de sua classificação de gênero no registro civil, não se exigindo, para tanto, nada além da manifestação da vontade do indivíduo, o qual poderá exercer tal faculdade tanto pela via judicial como diretamente pela via administrativa. ii) Essa alteração deve ser averbada à margem no assento de nascimento, sendo vedada a inclusão do termo ‘transexual’. iii) Nas certidões do registro não constará nenhuma observação sobre a origem do ato, sendo vedada a expedição de certidão de inteiro teor, salvo a requerimento do próprio interessado ou por determinação judicial. iv) Efetuando-se o procedimento pela via judicial, caberá ao magistrado determinar, de ofício ou a requerimento do interessado, a expedição de mandados específicos para a alteração dos demais registros nos órgãos públicos ou privados pertinentes, os quais deverão preservar o sigilo sobre a origem dos atos. 6. Recurso extraordinário provido. (RE 670422, Relator

⁵⁴ Disponível em: **Erro! A referência de hiperlink não é válida.** <https://portal.stf.jus.br/>. Acesso em: 10 jan. 2021.

(a): Min. DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 15/08/2018, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL – MÉRITO DJe-051 DIVULG 09-03-2020 PUBLIC 10-03-2020)

(STF – RE: 670422 RS – RIO GRANDE DO SUL, Relator: Min. DIAS TOFFOLI, Data de Julgamento: 15/08/2018, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJe-051 10-03-2020)⁵⁵

Na Europa, a Convenção Europeia dos Direitos do Homem⁵⁶, tem influenciado decisivamente a regulamentação de normas jurídicas sobre a operação de adequação sexual, bem como a alteração do nome e gênero no registro civil.

O artigo 8º da citada Convenção, tem sido usado como fundamento para possibilitar aos transexuais a se submeterem a cirurgia de modificação de sexo.

Ademais, o mencionado artigo fez com que as legislações e jurisprudências de diversos países se alinhassem, no sentido de legitimar as cirurgias de redesignação sexual, assim como da modificação do prenome.

Em Portugal

o reconhecimento da adequação e retificação do sexo reside no artigo 26 da Constituição portuguesa que consagra o direito de identidade pessoal entendendo que o tratamento e a intervenção cirúrgica que visam modificar o sexo são terapêuticos, resguardando o direito a saúde física e psíquica (...). A lei holandesa de 24 de abril de 1985 possibilita que o tribunal acate não só a mutação sexual como também a adequação do prenome no registro civil do transexual (...). Na África do Sul há uma lei que confere competência ao Ministro do Interior para ordenar a retificação de atribuição de sexo constante no registro de nascimento, baseado na cirurgia de mutação sexual, adaptando o sexo físico ao psíquico⁵⁷

Acórdãos TCAS

Acórdão do Tribunal Central Administrativo Sul

Processo: 2749/16.7BELSB

Secção: CA

Data do Acórdão: 19/04/2018

Relator: HELENA CANELAS

Descritores: PROTEÇÃO INTERNACIONAL

ASILO

AUTORIZAÇÃO DE RESIDÊNCIA

RAZÕES HUMANITÁRIAS

GRUPO SOCIAL

PERSEGUIÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL

PEDIDO INFUNDADO

AVERIGUAÇÕES

Sumário: I – O pedido de proteção internacional pode ser considerado infundado pela autoridade nacional ao abrigo da alínea e) do nº 1 do artigo 19º da Lei nº 27/2008, quando as questões invocadas pelo requerente não sejam pertinentes ou de relevância mínima para analisar o cumprimento das condições para ser considerado refugiado.

II – Nos termos do artigo 2º nº 1 alínea n) iv) da Lei nº 27/2008, deve ser entendido como «Grupo», um «grupo social específico nos casos concretos em que os membros desse grupo partilham de uma característica inata ou de uma história comum que não pode ser alterada, ou partilham de uma característica ou crença considerada tão fundamental para

⁵⁵ *Idem.*

⁵⁶ Tribunal Europeu dos Direitos do Homem.

⁵⁷ DINIZ, 2006, p. 298.

a identidade ou consciência dos membros do grupo que não se pode exigir que a ela renunciem e que esse grupo tenha uma identidade distinta no país em questão, porque é encarado como diferente pela sociedade que o rodeia».

III – Aquela noção de «grupo», constante da Lei n.º 27/2008, resulta da definição dada a esse respeito pelo artigo 10.º n.º 1 alínea d) da Diretiva n.º 2011/95/EU (que estabelece normas relativas às condições a preencher pelos nacionais de países terceiros ou por apátridas para poderem beneficiar de proteção internacional, a um estatuto uniforme para refugiados ou pessoas elegíveis para proteção subsidiária e ao conteúdo da proteção concedida).

IV – A orientação sexual e/ou identidade de género devem ser consideradas características inatas e imutáveis ou pelo menos como características tão fundamentais para a dignidade humana que a pessoa não deve ser forçada a abandoná-las, não sendo uma razão válida para negar a proteção internacional a consideração de que o requerente pode ser capaz de evitar a perseguição escondendo ou sendo discreto sobre a sua orientação sexual ou identidade de género, nem se podendo exigir que altere ou oculte a sua identidade, opiniões ou características a fim de evitar a perseguição.

V – As autoridades responsáveis pelo procedimento devem obter informação sobre a situação no país de origem do requerente no que se refere à situação dos homossexuais e à sua possível perseguição por parte de agentes estatais e não estatais.

VI – No concreto contexto, o pedido de proteção internacional devia ter sido apreciado ao abrigo do disposto no artigo 18.º da Lei n.º 27/2008, efetuando os serviços as averiguações para tanto necessárias e a análise de todos os elementos pertinentes e toda a informação disponível, tendo em conta especialmente: “...os factos pertinentes respeitantes ao país de origem, obtidos junto de fontes como o Gabinete Europeu de Apoio em matéria de Asilo, o ACNUR e organizações de direitos humanos relevantes, à data da decisão sobre o pedido, incluindo a respetiva legislação e regulamentação e as garantias da sua aplicação” (cfr. n.º 1 alínea a)); a “...situação e circunstâncias pessoais do requerente, por forma a apreciar, com base nessa situação pessoal, se este sofreu ou pode sofrer perseguição ou ofensa grave” (cfr. n.º 1 alínea b)) ou da “...possibilidade de proteção interna se, numa parte do país de origem, o requerente: i) Não tiver receio fundado de ser perseguido ou não se encontrar perante um risco real de ofensa grave; ou ii) tiver acesso a proteção contra a perseguição ou ofensa grave, tal como definida no artigo 5.º e no n.º 2 do artigo 7.º, puder viajar e ser admitido de forma regular e com segurança nessa parte do país e tiver expectativas razoáveis de nela poder instalar-se” (cfr. n.º 1 alínea e)), sem prejuízo de outras averiguações a que devesse haver lugar.

Votação: UNANIMIDADE

Diário da República, 1.ª série

N.º 142 23 de julho de 2021 Pág. 20

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 474/2021

Sumário: Declara a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas constantes dos n.os 1 e 3 do artigo 12.º da Lei n.º 38/2018, de 7 de agosto (Direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e à proteção das características sexuais de cada pessoa).

Processo n.º 792/19

Acordam, em Plenário, no Tribunal Constitucional:

I – Relatório

1 – Um grupo de 86 deputados à Assembleia da República, dos Grupos Parlamentares do Partido Social Democrata (PSD), do CDS-Partido Popular (CDS-PP) e do Partido Socialista (PS), veio requerer a declaração, com força obrigatória geral, da inconstitucionalidade das normas constantes dos n.os 1 e 3 do artigo 12.º da Lei n.º 38/2018, de 7 de agosto, relativa ao direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e à proteção das características sexuais de cada pessoa. Os requerentes alegam que estas normas violam, quer as disposições conjugadas do n.º 2 do artigo 43.º e do n.º 2 do artigo 18.º, quer as dos artigos 2.º e 165.º, n.º 1, alínea b), todos da Constituição.

(...)

III – Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Constitucional decide declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas constantes dos n.os 1 e 3 do artigo 12.º da Lei n.º 38/2018, de 7 de agosto, por violação da alínea b) do n.º 1 do artigo 165.º da Constituição. Atesto o voto do Conselheiro Teles Pereira e o voto de vencido do Conselheiro Lino Ribeiro, que não assinam porque participam na sessão por videoconferência. Gonçalo de Almeida Ribeiro.

8 – Metodologia

Como metodologia de pesquisa para desenvolvimento da dissertação utilizou-se os seguintes métodos de abordagem: Dedutivo e dialético.

No que se referem ao procedimento, os métodos adotados foram: os fatos históricos, comparativo e decisões judiciais, revisão bibliográfica, pesquisa documental permanente ao longo da investigação no Brasil, quanto em Portugal, e por fim, foi desenvolvida a devida análise crítica, para logarmos os resultados obtidos, através da conclusão, como veremos a seguir.

Conclusão

O direito fundamental à igualdade previsto na Constituição do Brasil e de Portugal, assim como o princípio da dignidade da pessoa humana e o objetivo de ambas Repúblicas de promover o bem de todos, sem qualquer forma de discriminação, são os principais fundamentos jurídicos que nos direciona para discutir tal tema.

Devem ocorrer procedimentos, para enfrentar as diversas discriminações sofridas por pessoas trans, no mercado de trabalho e em outros contextos. Mais do que a igualdade formal, há de se promover a igualdade material, para que essa população tenha suas diferenças e especificidades consideradas em todos os locais.

Percebe-se que essa população – trans – vive uma situação de grave vulnerabilidade. A não compreensão sobre a identidade de gênero gera diversas exclusões. É importante que seja dada visibilidade a essa situação, para que a sociedade, os órgãos e entidades respeitem as diferenças de cada pessoa e se empenhem para que essas diferenças não sejam razão para a negação de inúmeros direitos fundamentais.

As iniciativas de criação de um sistema, já discutidos nas linhas anteriores, têm, principalmente, a finalidade de proteger a população LGBTQIA+ contra a violência.

Ressaltamos, contudo, a compreensão, na criação desses dispositivos, de que o combate à violência passa necessariamente pela promoção da cidadania e dos direitos da população

LGBTQIA+, na qual se incluem as travestis, por políticas e programas que focalizem, sobretudo, a oferta de formação profissional e os incentivos à inserção qualificada no mercado de trabalho.

É de bom alvitre ainda destacar a respeito do tema, que a “discriminação no trabalho” esta diretamente ligada a dignidade da pessoa humana, um princípio geral do ordenamento jurídico de qualquer nação.

O grande tema subjacente que ainda deve ser discutido é a questão das oportunidades de trabalho através da redução da discriminação e suas formas de combatê-las.

Ainda, temos ciência de que, cada dia mais, é menor a perspectiva de trabalho. De fato, inclusive com as questões atuais, ocorridas como pandemia e fome.

Nesse cenário nada animador, dois grupos parecem sofrer os efeitos da falta de ocupação mais que outros: os trabalhadores sem qualificação, e os que por diversas razões, pertencem a grupos que são alijados do processo produtivo.

Tratando especificamente do nosso assunto em tela – a pessoa trans – esta padece de falta de trabalho por conta da “doença” que persegue parte da humanidade, desde o início dos tempos: o preconceito.

Observe-se, a propósito, que o preconceito e sua exteriorização – a discriminação – são razões que nos direcionam a motivos múltiplos no ato da não contratação.

Os motivos decorrem do fato da pessoa trans, no caso em tela, apresentar “comportamento desviante”, que em linguagem simples, significaria um comportamento fora dos padrões estabelecidos como “normais”, por inúmeras razões.

A discriminação pode ocorrer por motivos diversos: de gênero, raça, etnia, orientação sexual, religião, posição política entre outros.

Desta feita, o certo, entendemos, será considerar o modelo das ações afirmativas, uma evolução do modelo repressor.

O ser humano, as vezes, parece que evoluiu, contudo há um preconceito natural de grande faixa da sociedade, criando um enorme conflito entre as pessoas em toda a sociedade.

Infelizmente, com o avanço das bancadas evangélicas e do aumento do conservadorismo, temos que, para evitar um maior litígio lutar pela elaboração de normas jurídicas para que com a coibição o Estado evitasse os conflitos sociais.

Para submergir mais profundamente no tema da empregabilidade da pessoa trans, é necessário analisar a importância das políticas públicas e, ainda lutar pelo respeito a pessoa humana que está destacado, tanto a Constituição da República Portuguesa de 1976 assim como

a Constituição Federal do Brasil de 1988, que norteou o ordenamento jurídico de ambos os países.

Por outro lado, também merece destaque a complexidade das relações familiares, na qual as pessoas trans passam, no curso da vida, inclusive quando crianças. Em muitas vezes a família não possui conhecimento e sequer opções de ajuda para entender o ocorrido, preferindo buscar subsídios na religião (que na maioria das vezes segrega). Com orientações distorcidas e sem informações devidas, na maioria das vezes a família expulsa a pessoa trans que, sem apoio familiar, busca nas ruas a sua subsistência e sobrevivência. Infelizmente, esses tipos de ações praticadas por familiares, normalmente, são motivadas pelo preconceito, medo, raiva, religião, entre outros.

O desconhecimento, a religião, a moral entre tantos outros motivos levam parentes a não considerarem um momento de união, acolhimento e proteção, ao contrário, preferem a rejeição e a eliminação. Perceber e acolher a transexualidade para diversas famílias é muito difícil.

Em recente pronunciamento o Papa Francisco (2021) em seu discurso disse para que os pais não abandonem seus filhos em virtude da “sua orientação sexual”. Tal tema vindo da igreja católica e representada pelo seu chefe supremo, nos faz crer que estamos no caminho certo e podemos alterar o curso dos acontecimentos.

Não obstante, é obvio que existem vários familiares que apoiam a pessoa trans e, decerto, tal questão ajuda no dia a dia na busca de seus ideais, eis que a família é o ponto chave que faz o ser humano crescer. Quando a família consegue resolver suas alterações se tornam mais intensas e geram desenvolvimento do núcleo familiar

Ultrapassado a questão familiar, a pessoa trans tem que encarar os desafios diários da vida. O aceite dos amigos, dos colegas de trabalho (quando o possuem), da escola. Encarar tal questão é uma batalha que não tem fim. Um dia de cada vez e sempre com a certeza de que a luta não pode parar.

Ainda, a Convenção 111 da OIT (2001), da qual o Brasil é signatário, efetivamente afasta qualquer hipótese de discriminação no emprego (art. 1º). E isso também é previsto na Convenção OIT 156.

Vivemos em uma Sociedade preconceituosa, quer seja em relação a cor, raça, opção sexual, identidade de gênero, religião. O conceito família “padrão” impregnado em determinados seguimentos tenta impor os seus ideais e excluem tudo e todos que não participam deste “normal”.

O conceito de família não é apenas homem e mulher cisgênero. É muito mais do que isso. Não há que se aceitar que nos determine o que deve ser “normal”. Não há anormalidades, há amores, há pessoas, há relações. Todos somos família e assim devemos ser considerados, lutando para a inclusão social de todo, inclusive dos excluídos.

A ideia de higienização social apresentada por um grupo de fundamentalistas, visa definir família de forma excludente, indo contra à ideia fundamental de democracia, ao estabelecer um modelo inflexível de estrutura familiar, o que é absolutamente incompatível com a realidade social.

Modelo que só existe nas mentes saudosistas do período eugenista brasileiro, mentes que provavelmente sentem falta de locais de despejo dos indesejáveis como, por exemplo, o Hospital Colônia de Barbacena, no Brasil.

As questões de gênero estão sendo bastante debatidas na sociedade, formando-se um consenso ético quanto à impossibilidade de conduta discriminatória a qualquer cidadão em virtude de sua opção sexual, em quaisquer das formas em que esta se apresente (heterossexuais, gays, lésbicas, bissexuais, travestis, transgêneros, entre outros).

É a exata aplicação dos art. 3º, IV, e 7º, XXX, da CF, no ambiente de trabalho, o que importa, em última análise, em conferir efetividade a um dos fundamentos da nossa nação: a dignidade humana (art. 1º, III, da CF).

Lembramos ainda que as Transexualidades, após 28 anos de luta e discriminação, não são mais consideradas transtornos mentais, sendo retirado o CID-10 da Organização Mundial de Saúde. Ou seja, não há qualquer embasamento médico ou legal para que continuem questionando a normalidade da questão de gênero.

Ainda, desde 2018 a Organização Mundial da Saúde não considera a transexualidade como uma patologia. A marginalização é extremamente prejudicial para pessoas que só querem viver suas vidas e entender sobre si mesmas, terem um espaço acolhedor nas salas de aula, no trabalho que não as julgue por serem quem são.

Diversas normas coadunam com o pensamento de que direitos da população LGBTQIA+ são direitos humanos e devem ser tratados com a seriedade adequada, tendo em vista que inerentes ao direito da personalidade, amparado pela dignidade da pessoa humana.

No que tange a relação de emprego, há clara demonstração de que o mercado de trabalho não abarca as pessoas trans. Muitas vezes, na própria entrevista já são descartados por não possuírem a qualificação desejada, quando se sabe que na verdade é por não aceitarem o “gênero”.

Ainda tem os que possuem emprego e resolvem, no curso do contrato efetuarem a “transição”. Sofrem, muitas vezes, preconceito, humilhação e não possui qualquer respeito dos seus superiores e não há treinamento da equipe, ou qualquer atitude para conscientizar o quadro funcional e incentivar o respeito ao profissional e a obediência à lei.

Quando ocorre a transição de gênero, submetendo-se a um tratamento hormonal, a fim de garantir visibilidade à identidade, as características são gradualmente reveladas, então neste momento, é considerável ser tratado pelo nome social, devendo ser solicitada aos seus supervisores e aos demais colegas.

Contudo, na maioria das vezes, a partir disso, inicia-se a resistência, a exclusão, as situações vexatórias, assim como, entre outros, a proibição de uso de banheiro. Tal questão enseja situações indesejáveis, tais como ansiedade e fazendo até que a pessoa venha a fazer tratamento contra depressão.

Em muitas situações a pessoa trans é obrigada a buscar auxílio e reparação nos Tribunais, sendo no Brasil nos Tribunais do Trabalho, quer seja a reintegração ao emprego, quando desligadas em virtude do gênero ou indenizações por arbitrariedades, assédios e lesão a honra.

A transfobia é a discriminação contra a identidade de gênero de transexuais e travestis, e na esfera trabalhista configura como um dos exemplos de assédio moral. A discriminação contra o empregado em razão da cor da pele, do sexo, da religião, de suas compleições física, entre outros, também podem resultar em punição em um processo trabalhista.

É recomendável que os gestores públicos proporcionem uma efetiva proteção em razão da orientação sexual e identidade de gênero no emprego, nomeadamente através da adoção de legislação de proibição e de outras medidas preventivas de combate à discriminação e no que diz respeito em particular às pessoas transgênero, em relação às quais se recomenda também a proteção da sua privacidade.

Em Portugal, a legislação laboral vigente apenas estatui a proibição de discriminação em razão da orientação sexual, pelo que não protege pessoas transgênero. Ademais, não existem políticas específicas para integrar pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho ou diretrizes sobre como abordar questões relacionadas com a orientação sexual e identidade de gênero.

É de bom alvitre ressaltar que, é muito complicado e difícil assumir a transexualidade, pois em um primeiro momento não é compreendido pela sua família e a exclusão, da sociedade, é desde pequeno, uma vez que é considerada uma aberração. Ainda vai enfrentar uma verdadeira odisséia para empregar-se, nos moldes da legislação (emprego formal). Com todos esses percalços, a dificuldade de entrar no mercado de trabalho é enorme e com isso, se

submetem a vagas que possuem uma aceitação maior ao LGBTQIA+ e, ainda quando não conseguem, submetem-se as piores situações, ou seja, a prostituição.

A discriminação por identidade de gênero é nefasta. Dói. Mas dói na alma, no desejo e no sentido de contribuir para construir uma sociedade vocacionada à promoção do bem de todos e sem preconceitos de qualquer ordem, que assegure o bem-estar, a igualdade e a justiça como valores supremos e a resguardar os princípios da igualdade e da privacidade.

Por fim, conclui-se que a população trans muitas vezes tem que buscar o Poder Judiciário para garantir seus direitos e este vem se tornando um meio mais viável para dirimir os conflitos, especialmente porque não há legislação específica.

Por tal razão, foi analisado e verificado neste trabalho o crescimento exponencial do número de pessoas trans sem emprego formal. Diante deste cenário, eis que não há políticas públicas, a discriminação aumenta, se tornando uma realidade em ambos os países a ausência de pessoas trans no mercado de trabalho, deixando estes a mercê da sorte. Advém ainda desta ausência de base dos órgãos privados e públicos, o aumento da prostituição e com isso da violência. Por todo o exposto, o Estado, a sociedade e os cidadãos devem aderir a uma sistema de inclusão social, por ser uma forma simples e viável para se firmar um pacto social e para atingir harmonia, com a confiança de restabelecer diretrizes pensadas para se viver em uma sociedade mais justa, igualitária e fraterna.

Por tais questões que os operadores de direito devem ter grande atenção e sensibilidade quanto a condição do transexual eis que devem ser vistos como sujeitos de direitos, em atenção ao princípio da isonomia.

Bibliografia

- **Consultadas**

- ADELMAN, Miriam. Travestis e transexuais e os outros: identidade e experiências de vida. **Gênero**. Niterói, v. 4, n. 1, 2003.
- BUTLER, Judith. *Corpos que importam*. Tradução: Magda Guadalupe dos Santos, Sérgio Murilo Rodrigues. **Sapere Aude**. Belo Horizonte, v. 6, n. 11, p. 12-16, 1º sem. 2015.
- CARVALHO, Silvio. Os desafios que transexuais enfrentam no mercado de trabalho. **Claudia**, São Paulo, 2016. Disponível em: <http://mdemulher.abril.com.br/estilo-de-vida/os-desafios-que-transexuais-enfrentam-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 28 out. 2016).
- COLLIG, Leandro. **Que os outros sejam normal**. Tensões entre movimento LGBT e ativismo queer. Salvador: Edufba, 2015.
- FERNÁNDEZ, Josefina. **Cuerpos desobedientes: travestismo e identidad de género**. Buenos Aires: Edhasa, 2004.
- GROSSI, Miriam Pillar. Masculinidades: uma visão teórica. **Antropologia em primeira mão**. Florianópolis, n. 75, 2004 [1995].
- JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. Brasília: [s. n.], 2012.
- KULICK, Don. **Travesti: prostituição, sexo, gênero e cultura no Brasil**. São Paulo: Editora Fiocruz, 2008.
- LANS, Letícia. **O corpo da roupa: uma introdução aos estudos transgêneros**. Curitiba: Juruá Editora, 2015.
- PERES, Wiliam Siqueira. **Travestis brasileiros: dos estigmas a cidadania**. Curitiba: Juruá editora, 2015.
- PRECIADO, Beatriz. **Manifesto contrassexual - práticas subversivas de identidade sexual**. São Paulo: N-1 Edições, 2015.
- ROSSI, Marina; NOVAES, Marina. ANDRADE, Daniela. Os direitos básicos aos quais transexuais e travestis não têm acesso. **El País**, São Paulo. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2015/08/28/politica/1440778259_469516.html. Acesso em: 20 mar. 2017.
- ROUGHGARDEN, Joan. **Evolução do gênero e da sexualidade**. Tradução: Maria Edna Tenorio Nunes. Londrina: Editora Planta, 2005.

- **Doutrinas**

- CASACA, Sara Falcão. **Mudanças laborais e relações de género**. II Série, n. 19. Coimbra: Almedina, 2012. (Colecção Económicas)
- CASTRO, Cristina Veloso de. **As garantias contitucionais das pessoas transexuais**. Birigui-SP: Boreal Editora, 2016.
- DA SILVA, Rodrigo Gonçalves Lima Borges; BEZERRA Waldez Cavalcante; QUEIROZ, Sandra Bomfim de. Os impactos das identidades transgênero na sociabilidade de travestis e mulheres transexuais. **Revista Terapia Ocupacional**, São Paulo, 26(3), p. 364-72, set./dez. 2015.
- DIAS, Jossiani Augusta Honório; BERNARDINELLI, Muriana Carrilho. O transexual e o direito de acesso ao mercado de trabalho: do preconceito à ausência de oportunidades. **Revista de Género, Sexualidade e Direito**. Curitiba, v. 2, n. 2, p. 243-259. jul./dez. 2016.
- FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. **Discriminação no trabalho**. Rio de Janeiro: LTR. 2002.
- FOUCAULT, Michel. Sobre a história da sexualidade. *In*: _____. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Graal, 2000.
- LIMA, Maria Luísa *et al.* **Desigualdades e políticas de género**. Vila Nova de Famalicão: Edições Húmus, 2017.
- MIRANDA, Jorge. **Direitos fundamentais**. Lisboa: Edições Almedina, 2020.
- MOREIRA, Teresa Coelho. **Igualdade e não discriminação: estudos de Direito do Trabalho**. Coimbra: Edições Almedina, 2013.
- NOVAIS, Jorge Reis. **A dignidade da pessoa humana**. Coimbra: Edições Almedina, 2018. v. 1.
- PROENÇA, Carlos Carrinho. **Tutela jurisdicional efetiva no direito da União Europeia: dimensões teóricas e práticas**. [S. l.]: Petrony Editora, 2017.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho**. 6. ed. Coimbra: Edições Almedina, 2016.
- SILVA, Inajara Piedade. **A transexualidade sob a ótica dos direitos humanos**. Porto Alegre: Editora Sulina, 2018.
- SILVA, Manoel Costa. **Desigualdades de género: família, educação e trabalho**. Vila Nova de Famalicão: Editora Húmus, 2017.
- SANT'ANA, Helena; MACIEL, Diana; TORRES, Anália. **Estudos de género numa perspectiva interdisciplinar**. Portugal: Editora Mundos Sociais, 2015.

- **Legislação**

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 4. ed. Rio de Janeiro: Roma Victor Editora, 2004. ISBN. 85-89127-30-3.

PORTUGAL. **Código do Trabalho**. Coimbra: Edições Almedina. ISBN 978-972-40-9828-9.

PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa**. 18. ed. Lisboa: Quid Juris, 2014. ISBN 978-972-724-690-8.

COSTA, Armando Casimiro; FERRARI, Irany; RODRIGUES, Melchíades. **CLT - Consolidação das Leis do Trabalho**. 37. ed. Rio de Janeiro: LTR, 2015.

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: Lei de introdução e parte geral**. 10. ed. São Paulo: Método, 2014. v. 1.

- **Artigos**

BRASIL. **Relatório de violência homofóbica no Brasil: ano 2013**. Brasília: Secretaria Especial de Direitos humanos, 2016.

VILLELA, Sumaia. Direitos Humanos – Projeto no Recife ajuda transexuais a ingressar no mercado de trabalho. **Agência Brasil**. Recife: Agência Brasil, 2014. Disponível em: www.agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2016-12/projeto-no-recife-ajuda-transexuais-ingressar-no-mercado-de-trabalho. Acesso em: 12 mar. 2017.

- **Página Oficial**

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Superior Tribunal de Justiça**. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Inicio>

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. **DRE**. Disponível em: <https://files.dre.pt/1s/2021/07/14200/0002000050.pdf>.