

CARLA VIEIRA DE SOUZA

# A DISCRIMINAÇÃO DA TRABALHADORA TRANSEXUAL NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO

Compreendendo a temática a partir do  
olhar de mulheres transexuais



EDITORA FUCAP

**CARLA VIEIRA DE SOUZA**

**A DISCRIMINAÇÃO DA TRABALHADORA TRANSEXUAL  
NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO:  
compreendendo a temática a partir do  
olhar de mulheres transexuais**



**CAPIVARI DE BAIXO**

**2020**

**Copyright** © 2020 by Editora FUCAP

**Título:** A discriminação da trabalhadora transexual no mercado formal de trabalho: compreendendo a temática a partir do olhar de mulheres transexuais.

**Autora:** Carla Vieira de Souza

**Editoração:** Andreza dos Santos

**Revisão:** Da autora

**Capa:** Andreza dos Santos

#### **CONSELHO EDITORIAL**

Expedito Michels (Presidente)

Emillie Michels

Andreza dos Santos

Dr. Diego Passoni

Dr. José Antônio da Silva

Dr. Nelson G. Casagrande

Dr. Roberto M. da Silveira

Dr. Rodolfo Lucas Bortoluzzi

Dr. Rodrigo Luvizotto

Dra. Jamile Marques

Dr. Hamilcar Boing

Dra. Beatriz M. de Azevedo

Dra. Patrícia de Sá Freire

Dra. Joana Dar'c S. da Silva

Dra. Solange Maria da Silva

Dr. Paulo Cesar L. Esteves

Dra. Adriana C. Pinto Vieira

S81d

SOUZA, Carla Vieira de.

A discriminação da trabalhadora transexual no mercado formal de trabalho: compreendendo a temática a partir do olhar de mulheres transexuais. / Carla Vieira de Souza. Capivari de Baixo: Editora FUCAP, 2020.

80 p.; *E-book*.

ISBN: 978-65-87169-02-6

1. Grupos sociais. 2. Discriminação. I. Título.

CDD 305.42

(Catalogação na fonte por Andreza dos Santos – CRB/14 866)

Editora FUCAP – Avenida Nações Unidas Nº 500 – Santo André, Capivari de Baixo/SC.

Todos os Direitos reservados. Proibidos a produção total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio. A violação dos direitos de autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo art. 184 do Código Penal.



EDITORA FUCAP

Impresso no Brasil – 2020

## **CARLA VIEIRA DE SOUZA**

Mestre em Direito pela Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC).  
Especialista em Direito e Processo do Trabalho (Faculdade Damásio).  
Advogada. Professora titular da disciplina de direito do trabalho I na  
FUCAP Univinte. Email: [carla.vsouza@outlook.com](mailto:carla.vsouza@outlook.com).

**A DISCRIMINAÇÃO DA TRABALHADORA  
TRANSEXUAL NO MERCADO  
FORMAL DE TRABALHO:  
compreendendo a temática a partir do  
olhar de mulheres transexuais**

“Qualquer que seja a liberdade pela qual lutamos,  
deve ser uma liberdade baseada na igualdade”.

Judith Butler<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Judith Butler, filósofa pós-estruturalista estadunidense, uma das principais teóricas da questão contemporânea do feminismo, teoria *queer*, filosofia política e ética.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	8
<b>2 DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO</b> .....	11
2.1 DIREITO DA ANTIDISCRIMINAÇÃO .....	12
2.2 INSTRUMENTOS NORMATIVOS .....	22
<b>2.2.1 Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Declaração Universal dos Direitos Humanos</b> .....	<b>22</b>
<b>2.2.2 Constituição Federal de 1988</b> .....	<b>27</b>
<b>2.2.3 Consolidação das Leis do Trabalho</b> .....	<b>29</b>
2.3 ESPÉCIES DISCRIMINATÓRIAS NO MERCADO DE TRABALHO .....	30
<b>3 GÊNERO E TRANSEXUALIDADE</b> .....	35
3.1 IDENTIDADE DE GÊNERO .....	35
3.2 TRANSEXUALIDADE .....	43
3.3 AS DIVERSAS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS TRANSEXUAIS .....	49
<b>4 DISCRIMINAÇÃO DAS TRANSEXUAIS NO INGRESSO E PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL</b> .....	<b>59</b>
4.1 A PESQUISA E OS DADOS ACERCA DA DISCRIMINAÇÃO DE ALGUMAS MULHERES TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL NA REGIÃO DE CRICIÚMA E IÇARA .....	59
<b>4.1.1 Técnica de pesquisa: questionário</b> .....	<b>61</b>
<b>4.1.2 Técnica de pesquisa: grupo focal</b> .....	<b>70</b>
4.2 PROPOSIÇÕES PARA O ENFRENTAMENTO DA DISCRIMINAÇÃO DA TRABALHADORA TRANSEXUAL NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO .....	77
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	84

**A DISCRIMINAÇÃO DA TRABALHADORA TRANSEXUAL  
NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO:  
COMPREENDENDO A TEMÁTICA A PARTIR DO  
OLHAR DE MULHERES TRANSEXUAIS**

**Carla Vieira de Souza**

**RESUMO:** O presente trabalho possui como tema central verificar a discriminação perpetrada contra as mulheres transexuais para ingresso e permanência no mercado formal de trabalho, sob o olhar de algumas transexuais residentes no Município de Içara e Criciúma. As transexuais, por não se enquadrarem ao sexo designado no nascimento e se declararem mulheres em corpos masculinos, sofrem discriminações interseccionais, em virtude da cultura vigente não aceitar este grupo, devido a heteronormatividade e ao machismo. A discriminação é tão severa que afeta o direito ao trabalho das transexuais, possuindo sérias dificuldades de ingressarem e permanecerem no mercado de trabalho, necessitando laborar informalmente para sobreviverem. Neste sentido, o trabalho objetivou estudar o princípio da antidiscriminação, os instrumentos normativos norteadores e as diversas espécies de discriminações existentes. Visou ainda compreender a identidade de gênero, quem são as mulheres transexuais e quais discriminações que elas sofrem. Por fim, objetivou, através de uma pesquisa de campo mediante questionário e grupo focal, verificar a discriminação ocorrida contra as transexuais no mercado de trabalho formal e quais as possíveis soluções para o problema. A pesquisa se justifica pelo fato do Brasil ser o país que mais mata transexuais no mundo e por não ter dados oficiais da quantidade de habitantes da população trans no país, não se preocupando com o tema, devendo-se estudar a demanda. Verificou-se que todas as transexuais sofrem discriminação para ingresso e permanência no mercado formal de trabalho, sendo necessário políticas públicas efetivas para combate da discriminação, posto que os instrumentos normativos existentes são insuficientes. A metodologia empregada no trabalho foi o método indutivo, bibliográfico, documental e técnica de entrevista.

**Palavras-chave:** Antidiscriminação. Mulher transexual. Discriminação. Mercado Formal de Trabalho.

## 1 INTRODUÇÃO

No Brasil há diversos instrumentos normativos acerca do princípio da antidiscriminação, afirmando que todas as pessoas são iguais em direitos e obrigações, não podendo haver discriminação por motivo de gênero, raça, condição social, religião, deficiência, entre outros.

A própria Constituição Federal de 1988 prevê como fundamentos a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e o pluralismo jurídico. Ainda, positiva como um direito social o acesso ao trabalho.

Contudo, apesar da positivação desses direitos, há vários grupos sociais que sofrem discriminação, especialmente no que tange ao acesso e permanência no mercado formal de trabalho.

Neste sentido, é que se buscou estudar a problemática da discriminação das mulheres transexuais para acesso e permanência no mercado formal de trabalho, em virtude da discriminação que sofrem e de que forma é possível enfrentar esse problema no âmbito do mercado formal de trabalho.

As mulheres transexuais são pessoas que nasceram designadas pelo sexo masculino e estão dentro de um corpo incompatível com seu gênero, que é o oposto. Devido a tal fato, a partir da afirmação de sua identidade de gênero, elas são efetivamente mulheres, mesmo em um corpo considerado masculino.

Todavia, elas não são reconhecidas como mulheres e como sujeitos de direito para a sociedade, possuindo dificuldades de ingressar e de se manterem no mercado formal de trabalho, em virtude da discriminação de gênero existente contra elas, as quais vivem à margem da sociedade e trabalhando informalmente.

Assim, é necessária a implantação de políticas públicas para enfrentar o problema da discriminação no âmbito do mercado formal de trabalho.

Nesse sentido, as pessoas transexuais sofrem diversas discriminações, seja pela sociedade, família, amigos ou no âmbito do mercado de trabalho. Por se considerarem e pertencerem ao sexo oposto do designado em seu nascimento, optam por assumir a conformação do sexo oposto. Algumas realizam a cirurgia de redesignação de sexo e outras não, apenas passam a se vestir e comportar-se como mulheres, objeto específico da pesquisa.

As transexuais vivem de forma precária, haja vista que o corpo é algo socialmente construído. Neste sentido, certas condutas são consideradas naturais,

outras, já são ofuscadas ou sistematicamente eliminadas, sendo assim marginalizadas e não aceitas socialmente, como acontece com as pessoas transexuais.

Embora a Constituição Federal preveja que não pode haver discriminação por motivo de sexo, ela ocorre frequentemente e as transexuais possuem muitas dificuldades de ingressarem formalmente no mercado de trabalho. Acabam por trabalharem na informalidade e muitas vezes socorrem-se a prostituição para sobreviver.

Além disso, quando conseguem ingressar formalmente no mercado de trabalho sofrem discriminação no próprio ambiente laboral, por serem consideradas fora do padrão heteronormativo imposto pela sociedade, sendo excluídas pelos colegas de trabalho e pela própria superiora hierárquica. Ainda, quando conseguem empregos, não se sentem realizadas com a função designada.

A pesquisa possui relevância porque o Estado não se preocupa adequadamente com as pessoas transexuais, posto que não há dados oficiais realizados pelo Brasil que atestem qual o número de habitantes da população trans, não sabendo precisar na pesquisa a proporção que elas ocupam.

É inquietante ao mesmo tempo, porque apesar de não haver dados oficiais da população, o Brasil é o país que mais mata transexuais no mundo, ocupando o primeiro lugar mundialmente na taxa de homicídios.

Ademais, o tema se adéqua a linha de pesquisa: Direito, Sociedade e Estado, e da disciplina de Políticas Públicas, Direitos Fundamentais e Trabalho Digno do orientador, posto que traz elementos centrais no tema da pesquisa.

O Grupo de Pesquisa Direitos Humanos, Direitos Fundamentais e Políticas Públicas também auxiliou para o suporte dos direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores, dando ensejo para o início da pesquisa.

Academicamente e socialmente essa pesquisa tende a contribuir para esclarecer a real discriminação existente contra as pessoas transexuais, suas dificuldades em ingressarem e se manterem no mercado de trabalho formal e possíveis soluções para diminuir ou, quem sabe não utopicamente, erradicar esse problema.

Com isso, o trabalho objetiva compreender as dificuldades que algumas trabalhadoras transexuais residentes no Município de Içara/SC e Criciúma/SC possuem para ingressarem e se manterem no mercado formal de trabalho.

Assim, no primeiro capítulo estudar-se-á sobre o direito da antidiscriminação preconizada por Roger Raupp Rios e Adilson José Moreira e seus desdobramentos, bem como sua aplicação no Direito do Trabalho.

Abordar-se-á ainda instrumentos normativos nacionais e internacionais que tratam sobre direito de igualdade e não discriminação, trazendo as Convenções Internacionais da OIT, a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho. No último item do primeiro capítulo se abordará algumas das discriminações que ocorrem na sociedade, apesar de toda positivação de direitos de igualdade.

Por outro lado, no segundo capítulo, o trabalho visa estudar a identidade de gênero e compreender quem são as pessoas transexuais, suas posições de sujeito e as discriminações que sofrem.

A identidade de gênero se refere à experiência de uma pessoa com o seu próprio gênero, independe do sexo designado quando do seu nascimento. Para tanto, ela se pautava contra o binarismo imposto pela sociedade, que só há sexo feminino e masculino, podendo haver diversas outras identidades, pautadas no gênero, independente do sexo.

No último capítulo utilizou-se uma pesquisa de campo via questionário e grupo focal com algumas transexuais residentes no Município de Içara pela pesquisadora residir nesta cidade e possuir interesse para averiguação da vivência desse grupo. Ademais, por cursar o Mestrado em Direito em Criciúma também quis aliar a pesquisa para o referido Município, com o intuito de conseguir maior aderência de participação das pessoas transexuais, em virtude do número pequeno que encontrou em Içara.

Ainda, a pesquisa de campo é de suma importância, pois visa dar voz e ouvir as mulheres transexuais numa sociedade que sequer as reconhece e enxerga.

Ela objetiva averiguar, através do olhar das participantes, a real discriminação no mercado de trabalho formal e possíveis sugestões para enfrentamento do problema. Como a pesquisa envolve pessoas, houve submissão para o Comitê de Ética e o projeto de pesquisa foi devidamente aprovado, gerando o Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) de nº 90373118.9.0000.0119.

Após exposição das respostas e discussão do questionário e do grupo focal, o último item do terceiro capítulo propôs sugestões para enfrentamento do problema da discriminação perpetrada contra as transexuais que afetam o acesso e permanência para o mercado formal de trabalho.

No que tange a metodologia, o método de abordagem foi o indutivo, partindo de uma premissa geral sobre o tema acerca da discriminação para centralizar a hipótese especificamente nas transexuais pesquisadas. Já o método de procedimento foi o monográfico, pois a partir de leitura de obras científicas transcreveu-se na dissertação o problema de pesquisa e seus desdobramentos.

Como técnica de pesquisa utilizou-se a documental, pois trata de coleta de dados restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias analisando-se instrumentos normativos e demais documentos.

Ainda, empregou-se a técnica bibliográfica, que se refere ao momento prático da pesquisa, visando atingir seus objetivos e neste caso é denominado de documentação indireta, a qual foi utilizada no primeiro e no segundo capítulo da pesquisa.

Por fim, utilizou-se questionário constituído por uma série de perguntas abertas respondidas por escrito e sem a presença da pesquisadora para algumas mulheres transexuais residentes no Município de Içara/SC e Criciúma/SC, responderem acerca das dificuldades para ingressarem e permanecer formalmente no mercado de trabalho.

Além disso, utilizou-se da técnica de entrevista mediante grupo focal, sobre os temas: discriminação, mercado de trabalho formal, políticas públicas e trabalho informal, com objetivo de conhecer a discriminação e discutir soluções para o problema. Ambas as pesquisas de campo foram realizadas de forma voluntária pelas mulheres transexuais, de forma anônima sem identificação das participantes.

## **2 DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

No presente capítulo, abordar-se-á o marco teórico da pesquisa, sobre o princípio da antidiscriminação. Estudar-se-á o que é este instituto e seus desdobramentos, bem como se elencará instrumentos normativos internacionais e nacionais que abordam o direito da antidiscriminação.

Ademais, serão expostas algumas espécies de discriminação que ocorrem no mercado de trabalho, como discriminação por sexo, idade, cor, estado civil, bem como a discriminação em face das pessoas deficientes.

## 2.1 DIREITO DA ANTIDISCRIMINAÇÃO

Para se compreender o Direito da Antidiscriminação é necessário entender o que seria discriminação, especificamente discriminação do mercado de trabalho, noções essas basilares para esta pesquisa.

Com esse propósito, o artigo 1º da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), incorporada no ordenamento jurídico brasileiro no ano de 1968, estabelece que a discriminação é: “Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão” (BRASIL, 1968).

Em linhas gerais, tendo-se por base o dispositivo supramencionado, discriminação seria toda atitude de excluir ou dar preferência à determinada pessoa, pautada na cor da pele, sexo, credo, opinião política, condição social, entre outros, a fim de boicotar a igualdade de tratamento entre os seres humanos.

Todas as pessoas possuem direitos de forma igualitária, assim previstos no plano do direito formal, conforme preconiza o artigo 3º, inciso IV da Constituição Federal brasileira<sup>2</sup>, não podendo haver discriminação por preconceito de sexo, raça, cor, entre outros. Ainda no texto constitucional, o artigo 5º, estabelece que deve haver igualdade de tratamento de todos, sem distinção de qualquer natureza<sup>3</sup>.

O artigo 7º da Carta Magna brasileira<sup>4</sup>, em seus incisos XX, XXX, XXXI, XXXII e XXXIII, prevê a proteção ao trabalho da mulher, a proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e critérios de admissões por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, proibição de discriminação do trabalhador deficiente, proibição de distinção entre trabalho manual, técnico ou intelectual e proteção do trabalho da criança e adolescente.

---

<sup>2</sup> Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

<sup>3</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

<sup>4</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

A Constituição Federal de 1988 é considerada uma carta cidadã, posto que prevê vários direitos, especialmente no que tange ao princípio da igualdade, estabelecendo em alguns pontos nortes a serem seguidos para se efetivar a igualdade material.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos também estipula em seu artigo 23º que: “1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual” (UNITED NATIONS, 1948).

A discriminação perpetrada age contrariamente ao imposto democraticamente, de que todos são membros do mundo político e merecem igualdade de tratamento. Tal atitude não segue o lema central da moralidade pública de sociedades liberais (MOREIRA, 2017).

De outra sorte, preconceito é um conceito geral que se refere à concepção mental negativa que se atribuem a determinadas pessoas ou grupos socialmente inferiorizados. A discriminação, por seu turno, é algo mais palpável, é a efetivação material do preconceito, através de atitudes arbitrárias, sejam de ação ou omissão, que violam os direitos dos grupos ou indivíduos (RIOS, 2008).

O preconceito adveio de construções culturais que legitimam a discriminação contra determinados grupos de pessoas. São avaliações realizadas por um determinado segmento social que se baseia em termos generalizados que talvez seja verdadeiro para determinada pessoa, mas não se aplica a todos os membros, haja vista que os indivíduos são diferentes (MOREIRA, 2017).

Vale mencionar que o preconceito não traz apenas aspectos negativos, ele também pode se referir a algo positivo, como por exemplo, a noção de que determinado país ou cultura é melhor que outro e, que determinada comida é boa ou ruim. Contudo, o que será abordado nesta pesquisa é o sentido negativo em relação a determinada categoria de indivíduos, especialmente as transexuais.

Assim, o preconceito parte de premissas gerais pautadas em um julgamento irracional e negativo sobre determinado grupo ou pessoa e, devido a tal fato, motiva e justifica os comportamentos discriminatórios contra as pessoas da sociedade que são consideradas como diferentes, segundo o padrão cultural imposto pela sociedade (MOREIRA, 2017).

Ele também serve como instrumento para manter os privilégios da maioria inatingíveis e impedir as pessoas à margem da sociedade de atingirem uma posição de prestígio social, mantendo os grupos discriminados em determinadas classes sociais (MOREIRA, 2017).

É mister salientar que a maioria que o autor aborda se refere as pessoas que de alguma forma estão numa situação de poder porque fazem parte daquilo que é considerado o padrão, ou o moralmente correto (hegemônico). Já as minorias são grupos subalternos que sofrem discriminações.

Considerando-se os ditames do direito norte-americano, a discriminação pode ser subdivida em duas espécies, denominada de direta e indireta. A primeira se refere às práticas intencionais e conscientes dos agentes e a segunda se dá por uma realidade histórica que se reproduz no tempo e continua permeando atitudes aparentemente neutras, mas que possuem cunho eminentemente discriminatório (RIOS, 2008).

Para Costa: “A discriminação direta pressupõe um tratamento diferenciado proibido. Já na indireta o objetivo discriminador não é explícito” (COSTA, 2007, p.91).

Na modalidade direta, ela se manifesta principalmente de discriminação explícita, seja para aplicação no caso concreto, bem como para elaborar alguma medida ou tratamento, sendo ambos de cunho discriminatório.

Já a indireta vem de práticas usuais perpassadas de forma cultural pela sociedade, não visando atingir o discriminado de forma intencional, mas acaba efetuando, também, um ato discriminatório, como por exemplo, contratar um homem ao viés de uma mulher para função de motorista, haja vista que o empregador tem fixado em sua mente que “homem sabe dirigir melhor que mulher”.

Há ainda a discriminação negativa que atinge diretamente o princípio de igualdade de tratamento, calcada em uma motivação ilegítima, para manter determinadas pessoas ou grupos sociais subordinados. Já a discriminação positiva é um ato legítimo, posto que cria uma vantagem temporária ou permanente a determinados grupos sociais que estão em situação de vulnerabilidade e necessitam da atuação estatal para adquirirem a igualdade material (MOREIRA, 2017).

De acordo com Moreira (2017, p.27) a discriminação: “indica que uma pessoa impõe a outra um tratamento desvantajoso a partir de um julgamento moral negativo”. Ainda, o ato de discriminar está relacionado, muitas vezes, na preservação de certos

grupos sociais para manterem seus privilégios e os demais em uma situação de subordinação.

Fazendo-se um recorte específico para a presente pesquisa, as transexuais sofrem discriminação negativa direta e indiretamente por sua identidade de gênero. Para Moreira (2017, p.33), o sexismo não é apenas uma prática discriminatória, “são verdadeiros sistemas de dominação social porque influenciam diferentes aspectos da vida dos indivíduos”.

Assim, cria-se uma desigualdade de *status cultural* e desigualdade de *status material*, ambas construídas por grupos sociais, culturalmente intencionados para praticarem a discriminação. A discriminação também opera para impedir a realização de igualdade de tratamento para as pessoas discriminadas, objetivando não permitir acesso às mesmas oportunidades (MOREIRA, 2017).

Os discriminados pela orientação sexual, por exemplo, são historicamente e propositalmente tratados desigualmente por parte da maioria, são estigmatizados, objetos de preconceito e hostilidade, recebem estereótipos que prejudicam sua imagem atribuindo falta de capacidade, participação política mínima, possuem características de identidade próprias que não pretendem alterar e, por fim a causa da discriminação é devida haja vista que a participação do referido grupo não é algo positivo para a sociedade (RIOS, 2008).

Isto também ocorre com as pessoas transexuais, haja vista que devido a existência da heteronormatividade, elas são vistas como pessoas fora do padrão considerado culturalmente e, devido a tal fato, sofrem a chamada discriminação cultural e material.

A Constituição Federal de 1988 traz em seu bojo o princípio da antidiscriminação, pois positivou diversos direitos de igualdade entre os seres humanos. Nesse viés, é necessário conceituar os termos de igualdade formal e material. De acordo com Moreira:

O princípio da igualdade formal pode ser definido como a exigência de que normas jurídicas sejam uniformemente aplicadas a todos os membros da comunidade política. Parte-se do pressuposto de que elas devem ser gerais e abstratas, eliminando-se assim quaisquer tipificações que estabeleçam consequências jurídicas arbitrárias (MOREIRA, 2017, p.52).

A igualdade formal desconsidera as características e as particularidades de cada indivíduo, pois ela generaliza a igualdade como se todas as pessoas estivessem

na mesma situação e devido a isto teriam tratamento igualitário. Ela desconsidera, por exemplo, as dificuldades de acessibilidade que a pessoa deficiente possui, mas garante a todos os indivíduos o acesso ao trabalho.

Para sanar tal contradição, é que a igualdade material atua ajustando a norma geral e impessoal para a realidade concreta. Que, por vezes, desafia uma solução pontual e específica, garantindo, na esteira do exemplo indicado, o efetivo acesso (real, material) do trabalhador deficiente no mercado de trabalho.

[...] a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça social e distributiva (igualdade orientada pelo critério socioeconômico); e [...] a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça como reconhecimento de identidades (igualdade orientada pelos critérios gênero, orientação sexual, idade, raça, etnia e outros) (PIOVESAN, 2006, p.39).

E no viés do exemplo acima, agora pautado na igualdade material, é que a legislação criou a exigibilidade para determinadas empresas de contratarem pessoas deficientes, com o intuito de efetivar o princípio da igualdade formal e dar acessibilidade a estas pessoas, de acordo com o artigo 93 da Lei<sup>5</sup> nº 8.213/91.

Para corroborar ainda acerca da igualdade material, Boaventura de Santos aduz:

[...] temos o direito a ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades (SANTOS, 2003, p.56).

Não basta a norma afirmar que todas as pessoas são iguais em direitos e obrigações, posto que na prática isto não irá ocorrer, haja vista que cada uma tem sua particularidade e não concorrem em pé de igualdade.

Cita-se como exemplo, uma vaga de emprego concorrida por duas pessoas com as mesmas qualificações profissionais, uma é uma mulher transexual negra e a outra é uma mulher cisgênera branca. No caso em tela, a probabilidade de a mulher

---

<sup>5</sup> Art. 93 - a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção: - até 200 funcionários..... 2%  
- de 201 a 500 funcionários..... 3%  
- de 501 a 1000 funcionários..... 4%  
- de 1001 em diante funcionários... 5%

transexual não ser contratada pelo fato de ser trans é muito maior, não havendo uma igualdade real entre as partes concorrentes.

Existe ainda a discriminação interseccional, que também pode ocorrer com as transexuais. Para Moreira:

A teoria da discriminação interseccional está baseada na premissa de que essa luta requer a consideração das diferentes formas de discriminação a que muitos sujeitos sociais estão submetidos. A interpretação da igualdade apenas a partir de um único parâmetro de comparação encobre a experiência de grupos sociais que sofrem as consequências da convergência de mecanismos discriminatórios (MOREIRA, 2017, p.110-111).

A discriminação interseccional refere-se a múltiplas discriminações em uma determinada pessoa. Dá-se como exemplo as mulheres, que sofrem discriminação em algumas esferas da sociedade em razão da sociedade patriarcal. Contudo, esta mesma mulher sofre ainda mais discriminação quando ela é negra e ainda pode ser, homossexual, pobre e transexual.

A interseccionalidade também pode ocorrer com grupos de pessoas sobrepostos, como por exemplo, grupo de mulheres com pessoas negras, o de pessoas pobres e mulheres que sofrem discriminação por conta da idade, ou por possuírem alguma deficiência (CRENSHAW, 2004).

Assim, as transexuais podem sofrer discriminação por serem trans, aliado ao fato de serem negras, pobres e mulheres, por exemplo, sofrendo diversas discriminações ao mesmo tempo.

O problema da discriminação interseccional é que muitas vezes ocorre a invisibilidade da discriminação dentro dos movimentos sociais e políticos. O movimento racial é liderado por homens, inviabilizando os problemas de gênero, já o movimento feminista, por exemplo, é liderado por uma mulher branca, excluindo as discriminações sofridas pelas mulheres negras. Com isso, a interseccionalidade dentro desses movimentos aparenta que as discriminações existentes são mutuamente exclusivas (CRENSHAW, 2004).

Por outro lado, há também a discriminação inconsciente a qual é praticada pelo agente sem estar ciente de suas motivações. Esta discriminação está ligada com as diferentes espécies de regulação cultural de atitudes individuais, assim, um empregador pode, devido a suas falsas ideias sobre certas pessoas, contratar determinada pessoa em relação a outra (MOREIRA, 2017).

Ocorre, por exemplo, em fábricas de costura, quando o empregador opta, na maioria dos casos, em contratar mulheres para realização do serviço, posto que imagina, em seu subconsciente, que homens não realizam o mesmo trabalho de igual forma, sendo um trabalho exclusivo para mulheres, reforçando um estereótipo social.

Esta discriminação não deixa de ser considerada ilegal, posto que mesmo sendo praticada de forma não intencional, o agente desrespeita todo o ordenamento jurídico que prevê a não discriminação contra o próximo, o qual está sendo prejudicado devido ao processo cultural de estereótipos que se propaga no tempo.

Já a discriminação organizacional possui grande relevância para o tema da pesquisa, pois se trata da discriminação no âmbito profissional. Para Moreira:

O ponto mais relevante sobre a discussão da discriminação organizacional é a prevalência de atitudes preconceituosas em pessoas que são comprometidas com ideias igualitários. Embora defendam a necessidade do mesmo tratamento entre todas as pessoas, elas ainda atuam segundo estereótipos, o que determina a forma com quem elas se associam (MOREIRA, 2017, p.124).

Essa discriminação influencia na tomada de decisões para contratação e promoções das pessoas e grupos discriminados, excluindo socialmente o/a empregado (a), promovendo o favoritismo de determinadas pessoas em contraposição de outras.

Ainda, fomenta o pensamento da existência de perfis profissionais ideais, como por exemplo, que os cargos de chefia devem ser ocupados por homens heterossexuais, excluindo as mulheres e as demais pessoas que não possuem esta orientação sexual (MOREIRA, 2017).

Além disso, há a discriminação institucional, a qual pratica atos discriminatórios dentro de instituições públicas e privadas. Ela ocorre quando os agentes operantes das instituições tratam indivíduos ou grupos de modo desfavorável pautados em estereótipos negativos impostos culturalmente, objetivando mantê-los subordinados e garantir o controle social das mesmas pessoas no poder (MOREIRA, 2017).

Esta discriminação impede as pessoas discriminadas de adentrarem em diversos espaços e também de serem colocadas em espaços exclusivamente de preconceitos. Dá-se como exemplo o encarceramento arbitrário de pessoas negras, calcado no estereótipo de que são perigosos e propensos ao crime (MOREIRA, 2017).

Neste mesmo sentido, ocorre a referida discriminação contra as mulheres transexuais, que possuem dificuldades de ingressar no mercado formal de trabalho, devido ao estereótipo negativo de que são pessoas travestidas de mulheres, que seu corpo é utilizado somente para a sexualidade e que elas ocupam exclusivamente o espaço da prostituição.

De outra sorte, há a discriminação intergeracional, por intermédio da qual a discriminação perpassa ao longo do tempo, de geração para geração, como por exemplo, minorias raciais que possuem dificuldades de oportunidades de emprego, seus filhos, netos e afins também terão. Isto também ocorre para manter as mesmas elites dominando o poder, excluindo e marginalizando os grupos minoritários (MOREIRA, 2017).

Assim, todas as diversas discriminações expostas ferem diretamente um determinado grupo ou pessoa, causando-lhe prejuízos e ferindo direitos. O direito formal não consegue impedir as discriminações ocorrentes diariamente, sendo que os movimentos sociais feministas e negros possuem papéis importantes para garantir direitos e frear a discriminação.

Além disso, a população em si também possui esse papel, especialmente as pessoas que permanecem em situações de privilégio<sup>6</sup>. Os atos praticados por um homem branco heterossexual têm que vir ao encontro dos anseios dos grupos discriminados, tendo a consciência de que ele não tende a sofrer discriminação por estar nesta condição, porém, um homem negro sofre.

Todavia, quando estas pessoas perpetuam discursos de que a discriminação racial, social, de gênero ou qualquer outra não existe, que todos conseguem alcançar seus objetivos se esforçando como elas, a discriminação fica difícil de ser extirpada, posto que ela é velada para benefício de muitos.

O privilégio é também um mecanismo de exclusão social (MOREIRA, 2017), posto que, por exemplo, se uma mulher transexual não conseguir acesso a um cargo, ele será ocupado por uma mulher não trans, pois a segunda possui vantagem em favor da primeira.

Neste mesmo sentido, ser heterossexual trata-se de privilégios, que excluem as pessoas e grupos que não pertencem a eles, mantendo essas pessoas com diversas vantagens na sociedade e excluindo as demais. Essa situação não é por

---

<sup>6</sup> Vantagem de determinada pessoa ou grupo em detrimento de outra, em razão de sua condição social, cor de pele, orientação sexual, identidade de gênero, etc.

mérito pessoal e sim por ser uma questão de privilégio, posto que a outro pessoal transexual, homossexual, negra, possui tanto mérito quanto a outra (MOREIRA, 2017).

O privilégio é transmitido como se fosse uma herança, não se trata de mérito pessoal, inteligência ou qualquer outra habilidade especial. Ele fomenta ainda o pensamento da meritocracia, que os grupos minoritários estão naquela situação de subordinação e interiorização em virtude de não esforço e competência (MOREIRA, 2017).

Para Moreira:

O privilégio funciona como um veículo de opressão de minorias porque estabelece o homem branco heterossexual de classe alta como a norma central para o acesso a oportunidades sociais, como referência de conduta moral, de comportamento sexual adequado e como exemplo de inteligência pessoal (MOREIRA, 2017, p.147).

Assim, o olhar e a consciência dos privilegiados também podem vir a contribuir para o direito da antidiscriminação e a efetivação do direito à igualdade material.

O direito da antidiscriminação é respeitar igualmente todas as pessoas, oferecendo oportunidades e acesso a todos. Assim, “[...] apesar das desigualdades, das diferenças, da diversidade de cada realidade, todas as pessoas devem ter as mesmas oportunidades, para que possam alcançar uma vida condizente com a igual dignidade que todas possuem” (GOLDSCHMIDT; RENCK, 2016, p.17).

A questão central desta pesquisa é a discriminação existente contra as transexuais e porque seria errado discriminá-las. Sob o ponto de vista do Direito, a ordem jurídica e social brasileira tem por valor fundante a dignidade da pessoa humana, sendo que as práticas discriminatórias impedem a efetivação dos direitos fundamentais e prejudicam de forma grave as pessoas discriminadas, impedindo que as mesmas possuam uma vida autônoma e plena sem interferências (MOREIRA, 2017).

De acordo com Goldschmidt:

[...] o princípio da dignidade da pessoa humana possui duas dimensões. A primeira, denominada defensiva (negativa), segundo a qual o Estado, a comunidade e o particular devem se abster de afetar ou de restringir indevidamente a dignidade da pessoa humana, garantindo a autonomia e a liberdade do ser humano. A segunda, denominada prestacional (positiva), é aquela segundo a qual o Estado, a comunidade e o particular devem prover os meios com os quais o homem possa viver com dignidade, proporcionando

saúde, educação, trabalho, moradia, enfim, todos os bens do mundo da vida, necessários para uma existência digna (GOLDSCHMIDT, 2008a, p. 121).

Para tentar se chegar à igualdade material é necessário afirmar que existem diversas identidades diferentes, a fim de que se construa socialmente essa aceitação mediante processos de lutas, denominados movimentos sociais, objetivando enfrentar a discriminação e o estigma (GROSSI PORTO, 2009).

Os instrumentos normativos por si só não conseguem igualar todas as pessoas e evitar que a discriminação ocorra e, devido a tal fato é que os movimentos sociais impulsionam a sociedade e efetivam na prática, muitas vezes, os direitos dos grupos discriminados.

É necessário ainda enfatizar a identidade da diferença, pois a identidade cultural atual predominante objetiva inviabilizar as demais através da discriminação, como por exemplo, “ser mulher é ser não-homem, ser cristão é ser não-muçulmano, ser hetero é ser não-homo, ser negro é ser não-branco” (GROSSI PORTO, 2009, p.38).

A partir do momento que uma determinada pessoa se denomina como mulher transexual, o olhar do outro é que aquela pessoa é diferente, posto que já a enxergam como não sendo heterossexual e uma “mulher de verdade”, usando comparações de si próprio (da diferença) para efetuarem discriminações.

Neste sentido, afirma Lima e Benincá (2017, p.330):

O preconceito materializa-se no campo das ideias. Assim o sujeito preconceituoso em relação a diversidade sexual, por exemplo, entende esta diversidade como algo inaceitável, incomum ou anormal, porque leva em consideração, geralmente, o próprio padrão sexual no qual está inserido.

As diferenças na sociedade existem, sejam elas de gênero, raça, idade, religiosas, entre outras, mas todas devem ser respeitadas, pois respeitar o outro não se trata de privilégios, mas sim de direitos. Diferenças identitárias que não desrespeitem e não neguem os direitos humanos devem ser protegidas (GROSSI PORTO, 2009).

A título de exemplo, a música do cantor Lenine (2012), “ser diferente é normal” vem ao encontro de que as diferenças, sejam elas físicas, estéticas, culturais ou de identidade não passam de meras diferenças, não havendo qualquer superioridade de

uma pessoa sobre a outra em razão de qualquer fato, não podendo haver discriminação neste sentido.

Na nossa sociedade moderna a diferença tem sido tratada como uma deficiência ao invés de ser lidada como algo positivo de uma identidade diversa da imposta culturalmente. Ademais, “a diferença só tem sentido como diferença cidadã e nessa perspectiva só pode ser derivada da igualdade jurídica, portanto da igualdade de direitos” (MARTINS, 2009, p.50).

Assim, apesar dos direitos consagrados e inseridos em diversas legislações, a igualdade da diferença não é alcançada no plano material, ficando somente estampada de forma utópica no mundo jurídico. De outra sorte, Moreira leciona:

Consequentemente, atos discriminatórios afetam diferentes dimensões da vida das pessoas, a permanência desses processos ao longo do tempo faz com que elas estejam em uma situação de perene subordinação (MOREIRA, 2017, p.85).

Com isso, ser respeitado é um direito, pois todos os seres humanos merecem igualdade de tratamento e oportunidades, a fim de verem sua dignidade efetivada frente ao direito da antidiscriminação.

## 2.2 INSTRUMENTOS NORMATIVOS

### **2.2.1 Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Declaração Universal dos Direitos Humanos**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi constituída através do Tratado de Versalhes de 1919, com sede em Genebra, possui como objetivo cinco temas principais focados nas garantias de proteção social, de proteção de gênero e raça e proteção do trabalho infantil e escravo.

Foi fundada para promover a justiça social e proporcionar participação igualitária a todos os agentes ligados a ela. A OIT objetiva determinar normas para os países que as ratificarem, sendo, para esses países, instrumentos obrigatórios, e passam a integrar seu ordenamento interno (MARTINS, 2005).

Martins traz algumas considerações sobre as Convenções da OIT:

As convenções da OIT são normas jurídicas provenientes da Conferência da OIT, que têm por objetivo determinar regras gerais obrigatórias para os Estados que as ratificarem, passando a fazer parte de seu ordenamento jurídico interno. São aprovadas as convenções da OIT pela Conferência Internacional por maioria de dois terços dos delegados presentes (art. 19.2, da Constituição da OIT) e, para terem validade, devem ser ratificadas pelos países signatários. Os Estados, porém, não são obrigados a ratificá-las, só o fazendo quando assim têm interesse. É obrigatória a convenção. Firma direitos e obrigações. As convenções da OIT têm natureza de tratados multilaterais, pois podem ter várias partes. São abertas, pois permitem a ratificação sem qualquer limite de prazo. Todos os países membros da ONU são automaticamente membros da OIT. É objeto de ratificação. É considerada fonte formal de Direito. Tem natureza de lei federal (MARTINS, 2005, p.106).

Os tratados internacionais ratificados pelo Brasil possuem uma hierarquia intermediária. São inferiores a Constituição Federal e superiores a legislação infraconstitucional, não podendo ser revogados por norma jurídica posterior, haja vista que não estão em paridade com as demais normas brasileiras (MAZZUOLI, 2001).

Abordar-se-á, doravante, algumas Convenções da OIT que tratam acerca da discriminação no âmbito do mercado de trabalho.

Inicia-se pela Convenção n. 3 sobre o emprego das mulheres antes e depois do parto. Esta Convenção visa proteger a maternidade e garantir direitos às mulheres que são discriminadas devido à maternidade. O artigo 4º prevê acerca da dispensa arbitrária praticada pelo patrão contra a referida mulher pós-parto<sup>7</sup>.

A Convenção n. 19, por sua vez, estabelece que deve haver igualdade de tratamento para os empregados nacionais e os estrangeiros, em virtude de indenizações por acidentes de trabalho, não podendo haver discriminação devido a nacionalidade<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Artigo 4º. No caso em que uma mulher se ausente do trabalho em virtude dos parágrafos (a) e (b) do artigo 3º da presente Convenção ou dele se afaste, por um período mais longo, depois de uma doença provada por atestado médico, como resultado da gravidez ou do parto, e que a reduza a incapacidade de voltar ao trabalho, será ilegal, para o seu patrão, até que a sua ausência tenha atingido uma duração máxima, fixada pela autoridade competente de cada país, notificar à sua, dispensa, durante a referida ausência ou em uma data tal que, produzindo-se o pré-aviso expire o prazo no decurso da ausência acima mencionada.

<sup>8</sup> Artigo 1º. Todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificam a presente convenção comprometem-se a conceder aos nacionais de qualquer outro Membro que tenha ratificado a dita convenção, que forem vítimas de acidentes de trabalhos ocorridos em seu território ou em território sob sua dependência, o mesmo tratamento assegurado aos seus próprios acidentados em matéria de indenização por acidentes de trabalho.

Já a Convenção n. 29 dispõe sobre a extinção de trabalho forçado ou obrigatório, o qual é realizado pelo trabalhador sob emprego de ameaça de qualquer natureza, da qual ele não se ofereceu de livre e espontânea vontade para realizá-lo<sup>9</sup>.

Por outro lado, a Convenção n. 100 da OIT trata especificamente sobre a não discriminação entre trabalho da mulher e do homem, sendo que ambos devem receber a mesma remuneração, sem distinção em virtude do sexo<sup>10</sup>.

Seguindo, a Convenção n. 103 da OIT versa sobre a proteção à mulher devido a mesma ser mãe, estabelecendo a obrigatoriedade de concessão de licença maternidade<sup>11</sup>.

A Convenção n. 111 dedica-se especificamente a temática da discriminação no mercado de trabalho, sendo vedada qualquer forma de discriminação para oportunidade de emprego pautada na “na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”<sup>12</sup>.

De outro lado, a Convenção n. 118 da OIT preconiza a igualdade de tratamento entre nacionais e estrangeiros no que tange aos direitos perante a Previdência Social, não devendo haver distinção em virtude da nacionalidade<sup>13</sup>.

Já a Convenção n. 122 versa sobre a Política de Emprego, visando garantir empregos para todas as pessoas, independentemente de sua raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social<sup>14</sup>.

---

<sup>9</sup> Artigo 1º. Todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificam a presente convenção se obrigam a suprimir o emprego do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas no mais curto prazo possível.

<sup>10</sup> Artigo 1º. Para os fins da presente convenção: a) o termo ‘remuneração’ compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ou trabalhador em razão do emprego deste último; b) a expressão ‘igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor’, se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo.

<sup>11</sup> Art. III — 1. Toda mulher a qual se aplica a presente convenção tem o direito, mediante exibição de um atestado médico que indica a data provável de seu parto, a uma licença de maternidade.

<sup>12</sup> Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

<sup>13</sup> Art. 3 — 1. Qualquer Membro, para o qual a presente convenção estiver em vigor, concederá, em seu território, aos nacionais de qualquer outro Membro para o qual a referida Convenção estiver igualmente em vigor, o mesmo tratamento que os seus próprios nacionais de conformidade com sua legislação, tanto no atinente a sujeição como ao direito às prestações, em qualquer ramo da previdência social para o qual tenha aceitado as obrigações da Convenção.

<sup>14</sup> Art.1 – 2. Essa política deverá procurar garantir: a) que haja trabalho para todas as pessoas disponíveis e em busca de trabalho; b) que este trabalho seja o mais produtivo possível; c) que haja livre escolha de

Por outro lado, a Convenção n. 135 da OIT protege os trabalhadores de qualquer espécie de discriminação que coíba a liberdade sindical no âmbito do emprego<sup>15</sup>. Já a Convenção n. 138 preconiza sobre a fixação de idade mínima para admissão no emprego, a fim de abolir o trabalho infantil e garantir um emprego que não prejudique o desenvolvimento físico e mental dos jovens, estabelecendo a idade mínima de 14 (quatorze) anos<sup>16</sup>.

De outra sorte, a Convenção n. 159 da OIT versa sobre reabilitação profissional e Emprego para as pessoas deficientes, objetivando conservar a permanência do emprego e acesso para essas pessoas, pautado no princípio da igualdade de tratamento<sup>17</sup>.

A Convenção n. 168 da OIT, por seu turno, preconiza a promoção do emprego e proteção contra o desemprego, objetivando que os estados membros criem políticas “contra o desemprego e, em particular, as modalidades de indenização do desemprego, contribuam para a promoção do pleno emprego produtivo, livremente escolhido, e que não tenham como resultado dissuadir os empregadores de oferecerem emprego produtivo, nem os trabalhadores de procurá-lo”.

Ainda, preconiza que em relação a proteção contra o desemprego e promoção de emprego deve ser garantido igualdade de tratamento para todos os trabalhadores, sem distinção de qualquer natureza<sup>18</sup>.

Já a Convenção n. 169 trata sobre os povos indígenas e tribais, sendo que ambos devem ter igualdade de tratamento, sem qualquer discriminação, devendo

---

emprego e que cada trabalhador tenha todas as possibilidades de adquirir as qualificações necessárias para ocupar um emprego que lhe convier e de utilizar, neste emprego, suas qualificações, assim como seus dons, qualquer que seja sua raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social.

<sup>15</sup> Art. 1º — Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento, e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando.

<sup>16</sup> Art. 1º — Todo País-Membro, no qual vigore esta Convenção, compromete-se a seguir uma política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e eleve, progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego ou a trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do jovem.

<sup>17</sup> Art. 1º - 2. Para efeitos desta Convenção, todo o País-Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade.

<sup>18</sup> Art. 6 — 1. Todo Membro deverá garantir a igualdade de tratamento para todas as pessoas protegidas, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional, nacionalidade, origem étnica ou social, invalidez ou idade.

gozar dos seus direitos humanos e fundamentais, objetivando melhorar suas condições de vida e de trabalho, bem como saúde e educação<sup>19</sup>.

Por outro lado, a Convenção n. 189 da OIT preconiza sobre o trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, concedendo diversos direitos para este segmento, a fim não haver forma de trabalho degradante, forçado ou discriminatório<sup>20</sup>.

Ademais, é mister mencionar a Declaração Universal dos Direitos Humanos que foi promulgada no dia 10 de dezembro de 1948, pós-segunda guerra mundial, na qual foram fixados vários direitos aos seres humanos.

Ela assevera que todos são livres e iguais em direito e obrigações, sem distinção de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento, ou de qualquer outra situação. “Além disso, não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político, jurídico ou internacional do país ou do território da naturalidade da pessoa, seja esse país ou território independente, sob tutela, autônomo ou sujeito a alguma limitação de soberania” (DUDH, 1948).

Prevê ainda que as pessoas têm direito ao reconhecimento da sua personalidade jurídica, em todos os lugares e que não deve haver qualquer discriminação que viole os direitos desta Declaração, pois todos são iguais perante a lei (DUDH, 1948).

No que tange ao direito do trabalho, a Declaração também prevê igualdade de oportunidades, conforme se depreende do artigo 23º:

Artigo 23º. 1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. 3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. 4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses (DUDH, 1948).

---

<sup>19</sup> Artigo 3º - 1. Os povos indígenas e tribais deverão gozar plenamente dos direitos humanos e liberdades fundamentais, sem obstáculos nem discriminação. As disposições desta Convenção serão aplicadas sem discriminação aos homens e mulheres desses povos.

<sup>20</sup> Art. 3º - 2. Todo Membro deverá, no que diz respeito aos trabalhadores domésticos, adotar medidas previstas na presente Convenção para respeitar, promover e tornar realidade os princípios e direitos fundamentais no trabalho, a saber: (a) a liberdade de associação e a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) a erradicação efetiva do trabalho infantil; e (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos foi um marco legal que consagrou o direito de igualdade de tratamento entre todas as pessoas, ainda que sob o aspecto formal.

Com isso, é possível observar das Convenções Internacionais do Trabalho e da Declaração Universal dos Direitos Humanos expostas, que de forma explícita ou implícita elas trazem temas sobre o direito da antidiscriminação. Contudo, apesar da grande quantidade de normas apresentadas, na realidade prática do mercado de trabalho, esses direitos de igualdade não são respeitados.

Assim, passa-se para instrumentos nacionais acerca da não discriminação, visando-se averiguar sua eficácia no que tange ao princípio da igualdade de tratamento.

### **2.2.2 Constituição Federal de 1988**

A Constituição Federal de 1988 é considerada como Carta de cidadãos, posto que traz em seu bojo diversos direitos. Já no início dela, em seu artigo 1º, assevera quais são seus fundamentos: soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e pluralismo jurídico. Preconiza ainda que objetiva promover o bem de todas as pessoas, sem qualquer preconceito de origem, raça, cor, sexo, idade e quaisquer outras formas discriminatórias<sup>21</sup>.

A Carta Magna inicia trazendo o princípio da não discriminação, vedando qualquer prática discriminatória, fundamentando em diversos direitos, os quais se enfatiza a dignidade da pessoa humana, cidadania e valores sociais do trabalho.

A dignidade da pessoa humana é um princípio norteador da Constituição, do qual automaticamente remete que para possuir uma vida digna é necessário igualdade de tratamento. Não é lógico que uma determinada pessoa possua maior dignidade do que a outra, pois isto promove a desqualificação do ser humano. Para Silva:

“A dignidade da pessoa humana não é uma criação constitucional, pois ela é um desses conceitos a priori, um dado preexistente a toda experiência especulativa, tal como a própria pessoa humana” (SILVA, 1998, p. 88).

---

<sup>21</sup> Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

O artigo 5º, por sua vez, traz de forma explícita o princípio da igualdade, não podendo haver distinção entre homem e mulher, em igualdade de direitos e obrigações. Ainda, o citado artigo em seu inciso XLI assevera que haverá punição contra qualquer discriminação que afete os direitos e liberdades fundamentais<sup>22</sup>.

Neste sentido, Canotilho (1982) assevera que o direito a igualdade tem dois lados, sendo um a exigência do tratamento igualitário e o outro a proibição de tratamento discriminatório. Discorre que: “A lesão ao princípio da isonomia oferece problemas, sobretudo, quando se tem a chamada exclusão de benefício incompatível com o princípio da igualdade” (CANOTILHO, 1982, p. 381-382).

Já o capítulo II da Carta Magna traz em seu bojo os direitos sociais, sustentando em seu artigo 6º que o direito ao trabalho é um deles<sup>23</sup>. No mesmo capítulo, ela traz diversos direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, consagrados no artigo 7º, especialmente nos que possuem ligação com a pesquisa.

Eles são a proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, proibição de salários distintos, de exercício e de funções em razão de sexo, idade, cor ou estado civil, bem como proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador deficiente e proibição de discriminação de trabalho manual, técnico ou intelectual<sup>24</sup>.

Assim, destes citados artigos é possível vislumbrar que a Constituição Federal de 1988 é farta de direitos no que concerne ao princípio da não discriminação, preconizando igualdade entre todos os seres humanos, sem qualquer espécie de discriminação.

---

<sup>22</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

<sup>23</sup> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

<sup>24</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

### 2.2.3 Consolidação das leis do trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1º de maio de 1943, com as devidas alterações dadas pela Lei nº 13.467 de 2017, também preconiza direitos contra a discriminação dos trabalhadores. Ela até aponta sobre o dano extrapatrimonial, sendo possível requerer uma indenização em virtude de ofensa a honra, imagem, intimidade, autoestima, sexualidade, integridade física, entre outros<sup>25</sup>, podendo ser aplicado aos atos discriminatórios praticados contra as transexuais no mundo do trabalho.

Preconiza ainda, sobre proteção do trabalho da mulher, sendo vedada publicação de anúncios que visem ofertas de emprego pautadas no sexo, idade, cor ou situação familiar. O mesmo se aplica a recusa de emprego, promoção ou motivação de dispensa do trabalho pautado nas mesmas características e também sobre o estado de gravidez da mulher, ressalvadas as exceções legais de incompatibilidade.

Ainda, assevera que tais características não podem ser utilizadas como variável para fins de remuneração, formação profissional e promoção, bem como “impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez”<sup>26</sup>.

A igualdade de tratamento também está prevista no artigo 461 da CLT, o qual dispõe que “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade”. Ademais, prevê

---

<sup>25</sup> Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

<sup>26</sup> Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

aplicação de multa em favor do empregado discriminado no importe de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime da Previdência Social<sup>27</sup>.

A CLT prevê direitos específicos concernentes ao trabalho e também se preocupa com o direito de igualdade, reafirmando alguns pontos que a Constituição Federal já positivou.

O princípio da antidiscriminação encontra-se estampado também nas atribuições das comissões de representantes de empregados, sendo necessário que haja um “tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical”<sup>28</sup>.

Por outro lado, a Consolidação das Leis do Trabalho positiva como objeto ilícito em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência”<sup>29</sup>.

Contudo, apesar da existência de vários direitos consagrados no âmbito internacional e nacional, o direito de igualdade material, nem sempre, é concretizado na prática, ficando restrito somente no plano formal.

A discriminação é evidente em várias espécies, seja pautado na raça, sexo, idade, religião, posição social, entre outros, sendo que no próximo item será abordado algumas espécies de discriminação no mercado de trabalho.

## 2.3 ESPÉCIES DISCRIMINATÓRIAS NO MERCADO DE TRABALHO

Do aparato normativo até aqui estudado, percebe-se que acaso a prática discriminatória não existisse, não seriam necessárias tantas normas estipulando a

---

<sup>27</sup> Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

<sup>28</sup> No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

<sup>28</sup> Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições: V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

<sup>29</sup> Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

igualdade entre as pessoas, especialmente no campo do Direito do Trabalho, objeto desta pesquisa.

A discriminação no campo do direito do trabalho ocorre antes mesmo da contratação, no momento da contratação, durante o contrato de trabalho e após a extinção da relação empregatícia.

Nesse viés, de acordo com Goldschmidt (2008a), é possível extrair da Constituição Federal cinco espécies de discriminações ilícitas, a saber: por sexo, idade, cor, estado civil e pessoas com deficiências.

Não poderia existir discriminação por sexo, contudo, existe diferença entre o trabalho realizado por homem e pela mulher, sendo que a segunda possui dificuldades para acesso e permanência no mercado de trabalho, devido ao fato de poder ser mãe e pelo salário inferior que recebe em comparação aos homens (GOLDSCHMIDT, 2008a).

Ademais, acerca do estado civil, as, pessoas solteiras teriam maior facilidade de ingressarem no mercado de trabalho, visto que as demais são discriminadas por poderem gozar de diversos benefícios, como licença-maternidade, licença-paternidade, salário-família, auxílio-creche, entre outros (GOLDSCHMIDT, 2008a).

Há ainda a discriminação por idade, especialmente aos denominados como envelhescentes, para aqueles trabalhadores com quarenta anos ou mais, sofrem discriminação por serem considerados muito críticos e não ser algo positivo para o empregador, receberem salário alto devido ao tempo de emprego, não possuírem a mesma facilidade de absorverem as novas tecnologias como os jovens e serem considerados pouco flexíveis (GOLDSCHMIDT, 2008a).

Os dois primeiros grupos, envelhescentes e idosos são discriminados pelo fato de as empregadoras considerá-los como receosos a mudanças, críticos demais para receberem ordens e literalmente “velhos” para ocupar um emprego. Os jovens, por sua vez, são discriminados por não possuírem experiência profissional, possuindo dificuldade de ingressarem no mercado de trabalho (ARAÚJO, 2012).

Já a discriminação racial remonta desde a época do colonialismo, de que os negros não possuíam nenhum direito. Mesmo após vários anos da extinção da escravidão, os negros sofrem discriminações e possuem dificuldades de conseguirem emprego formal (GOLDSCHMIDT, 2008a).

Por fim, a última discriminação ilícita mencionada pelo autor refere-se aos deficientes: “Isso à parte, o fato é que as pessoas com deficiências, por necessitarem,

às vezes, de adaptações nos meios de produção, são discriminadas no mercado de trabalho, o qual pugna pela contratação de pessoas que, teoricamente, sejam mais versáteis e não impliquem maiores custos para a empresa” (GOLDSCHMIDT, 2008a, p. 235).

Retomando acerca da discriminação por sexo, objeto central da pesquisa acerca das mulheres transexuais, pode ocorrer por diversos fatores construídos socialmente, os quais podem ser o próprio sexo biológico, a identidade de gênero, orientação sexual, o papel de gênero e o papel sexual (SILVA, 2007).

O sexo biológico se refere a ser macho, fêmea ou intersexual, já a identidade de gênero é como a pessoa se identifica como homem ou mulher. A orientação sexual se refere a atração que as pessoas sentem pelo outro do mesmo sexo, sexo distinto ou ambos os sexos, denominando-se assim de homossexual, heterossexual e bissexual, respectivamente.

O papel de gênero, por sua vez, refere-se ao comportamento feminino, masculino ou andrógino, sendo que o papel sexual diz respeito como o indivíduo se insere na relação sexual, de forma ativa ou passiva, por exemplo (SILVA, 2007).

Ainda, vale destacar que o termo mais adequado a ser utilizado é orientação sexual e não opção sexual, posto que o indivíduo não escolhe racionalmente o que ele quer ser, ele se direciona automaticamente por atração física e/ou emocional para pessoas do mesmo sexo, sexo distinto ou ambos (PRADO; VIANA, 2008).

No mundo do trabalho há discriminação por orientação sexual, visto que a sociedade é pautada no heterocentrismo e o ser humano que não está inserido nesse pensamento é considerado fora do padrão considerado como normal pela sociedade.

Arelado a isso, historicamente as pessoas vivem em um mundo dominado pelas relações patriarcais de gênero, ocasionando posições hierarquizadas dentro do mercado de trabalho.

Neste sentido, Gugel afirma:

[...] Se tratamentos arbitrários violam direitos e inferiorizam os indivíduos, a discriminação no emprego no ato da admissão, na preterição para a promoção ou despedida, quase sempre baseada em mitos como serem doentes ou ineficientes para o trabalho, são utilizados para a discriminação. Esta se torna especialmente mais cruel e desumana no campo do trabalho, pois o emprego é essencial para uma vida decente e essencial para a sobrevivência da pessoa. Privar qualquer pessoa do emprego é privá-lo do seu sustento (GUGEL, 2000).

Ainda sobre esta discriminação, a mulher é discriminada no trabalho em comparação com o homem, sendo um dos fatores também culturais, posto que a sociedade brasileira acredita que a mulher possui um desempenho menor que o dos homens no que tange a cargos de liderança ou por acreditar que são incapacitadas intelectualmente para ocupar cargos imponentes.

Para Pacheco e colaboradores: “Felizmente não existe nenhuma diferença com relação ao gênero que afete o desempenho ocupacional, o que deve se ter ciência é que homens e mulheres são iguais” (PACHECO et al., 2014, p. 06).

Por outro lado, a discriminação racial no âmbito do mercado de trabalho é pautada intrinsecamente no racismo. Ela é tão latente quanto a discriminação de gênero, não devendo recair no mito da democracia racial (MALETT, 2008).

De acordo com Mallet:

No Brasil, porém, a discriminação, se não é ostensiva, costuma apresentar-se de forma mais dissimulada, oculta, disfarçada. Com isso o problema não desaparece. Pelo contrário. Torna-se ainda mais grave, dado mais difícil de identificar e de combater (MALETT, 2008, p. 249).

As pessoas negras possuem dificuldades para assumirem cargos de chefia e recebem menos que pessoas brancas, apenas pelo fator da cor de pele (SANTOS, 2016). Ela se manifesta de variadas formas, entretanto, todas acontecem de forma a excluir os negros e negras do ambiente laboral, ou de modo a dificultar sua atuação no trabalho, entre outras.

De acordo com dados estatísticos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o rendimento médio de todos os trabalhos é que pessoas brancas recebem mensalmente o valor de R\$ 2.814,00 e pessoas negras, aquelas que se autodeclararam pretas e pardas, o importe de R\$ 1.570,00 e pardas R\$ 1.606,00 (PNAD, 2017), diferença salarial bem significativa pautada somente na cor de pele.

Existem três formas de discriminação racial laborais mais latentes, as quais são: primeiro, dificuldade de conseguir vagas melhor remuneradas e valorizadas, ante o mito de que essas pessoas não possuem capacidade de exercer atividades mais complexas. Segundo ponto refere-se à diferença salarial para exercício da mesma função entre brancos e negros, sob o argumento que o trabalho realizado por pessoa branca vale mais do que do negro. Por fim, a última e mais gritante forma é a discriminação pela imagem do(a) negro(a), pois para a cultura dominante ele não é

considerado uma imagem ideal para ser visto dentro de um estabelecimento destinado ao público (ETHOS, 2011).

Há, ainda, para agravar o quadro de discriminação, uma questão de "desigualdade dentro da desigualdade" (ETHOS, 2011, p. 55), que se trata da discriminação racial ser mais gravosa quando se tratar de mulher negra nas empresas (ETHOS, 2011), denominada de discriminação interseccional. Igualmente ocorre nos casos em que a empregada é do gênero feminino, os negros também recebem salários inferiores aos brancos e raramente exercem cargos de chefia.

Por outro lado, a discriminação da pessoa deficiente se mostra evidente no mercado de trabalho, apesar de haver ação afirmativa no Brasil para ingresso no mercado formal de trabalho, conforme artigo<sup>30</sup> 93 da Lei n. 8.213/91. Ela ocorre por diversos fatores, sendo um deles a falta de adaptação do ambiente laboral para este grupo de pessoas, faltando acessibilidade. Outro ponto seria o desconhecimento do empregador em supor que o deficiente não está apto para realizar quase nenhuma função e por exigir que a pessoa realize função incompatível com sua deficiência (ARAÚJO, 2012).

Mesmo inserido no mercado de trabalho, o(a) deficiente sofre discriminação no ambiente laboral, pois ele fica marginalizado, invisível aos olhos dos colegas e do próprio empregador. Possui dificuldade de interação entre grupos, pois as pessoas criam uma barreira para com o deficiente, acabando, por vezes, que o funcionário deixe o emprego (ARAÚJO, 2012).

Estas são as cinco formas discriminatórias expostas na Constituição Federal como vedadas no âmbito do trabalho. Contudo, há diversas outras espécies de discriminação, não menos importantes do que as já referidas, porém, serão apenas elencadas de forma direta.

Assim ocorre a discriminação da pessoa obesa, pobre, por convicções políticas e religiosas, por motivo de doença grave e pelo exercício do direito de ação, quando o funcionário já ingressou com demandas trabalhistas contra outros empregados, também vira alvo de discriminação.

Apesar de vedado pelo ordenamento jurídico brasileiro e internacional, as discriminações ocorrem com frequência no mercado de trabalho, oprimindo e

---

<sup>30</sup> Art. 93 - a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção: [...].

estigmatizando os trabalhadores no exercício de sua profissão ou na tentativa de exercê-la.

Ocorrem severamente contra as pessoas transexuais e devido a tal fato, o próximo capítulo abordará sobre a identidade de gênero como um direito, sobre o conceito de ser transexual e as discriminações que elas sofrem na sociedade, objetivando elucidar o tema de forma clara para expor os dados da pesquisa de campo posteriormente.

### **3 GÊNERO E TRANSEXUALIDADE**

O presente capítulo abordará acerca da conceituação e desdobramentos da identidade de gênero, bem como estudará o que é ser uma pessoa transexual. Por fim, no último tópico, elencar-se-á diversas espécies discriminatórias que ocorrem contra as transexuais, de forma elucidativa, não exaustiva.

Os tópicos abordados são essenciais para compreensão do tema central da pesquisa, pois assim na pesquisa de campo se compreenderá de forma clara quem são as entrevistadas e quais foram as discriminações que sofreram, e quais possíveis soluções para o problema.

#### **3.1 IDENTIDADE DE GÊNERO**

Para se compreender o objeto da pesquisa acerca da mulher transexual faz-se necessário estudar a categoria teórica de identidade de gênero<sup>31</sup>.

Nesse viés, é mister mencionar que a denominação correta é identidade de gênero e não ideologia de gênero. Quando se fala ideologia, está remetendo ao que a cultura predominante prega, tornando o termo algo negativo. Ela remete ao sexismo, machismo, androcentrismo, misoginia, heterossexismo, heteronormatividade, entre outros conceitos negativos.

De acordo com Junqueira:

Processos de naturalização das relações de gênero, a subordinação das mulheres, a assimetria de poder e de acesso aos recursos por parte das

---

<sup>31</sup> A identidade de gênero se refere à experiência de uma pessoa com o seu próprio gênero. Pessoas transgênero possuem uma identidade de gênero que é diferente do sexo que lhes foi designado no momento de seu nascimento.

mulheres em relação aos homens. De acordo com tal entendimento, são manifestações de ideologias de gênero o machismo, o sexismo, a misoginia, a homofobia (JUNQUEIRA, 2017, p. 48).

O feminismo busca a liberação da mulher e o fim da dominação masculina e da heteronormatividade<sup>32</sup>, vindo ao encontro do que se chama de identidade de gênero.

Para tanto, é necessário distinguir gênero e sexo, pois são distintos. Segundo Butler (2016) gênero é uma construção social e não se trata de resultado casual do sexo, tampouco, pode ser considerado como binário, sendo designado como feminino ou masculino. Assim, nem sempre corpos masculinos são “homens” e corpos femininos são “mulheres”.

O gênero é uma construção social variável, ao passo que uma pessoa pode nascer com o sexo feminino e ser homem e, ter o sexo masculino e ser mulher, devido a identidade de gênero. Neste sentido, assevera Heilborn: “O termo convencionalizado significa a dimensão dos atributos culturais alocados a cada um dos sexos em contraste com a dimensão anatomofisiológica dos seres humanos” (HEILBORN, 2004, p. 19).

Para Butler:

Quando o status construído do gênero é teorizado como radicalmente independente do sexo, o próprio gênero se torna um artifício flutuante, com a consequência de que homem e masculino podem, com igual facilidade, significar tanto um corpo feminino como um masculino, e mulher e feminino, tanto um corpo masculino como um feminino (BUTLER, 2016, p. 26).

Esta construção social do sujeito em gênero já inicia desde quando o ser humano é uma criança, competindo aos pais a responsabilidade de orientar seus filhos, pautados na anatomia de seu corpo, em se tornarem do gênero masculino ou feminino (BADINTER, 1993).

O indivíduo quando nasce, já inicia a construção de sua identidade, primeiro no imaginário de seus pais, que lhe atribuem um nome e o sexo do nascimento. Depois ele é inserido na estrutura simbólica e cultural prevista na sociedade e se apropriará com revolta, conformismo, aceitará ou rejeitará a designação de gênero que lhe foi imposto.

---

<sup>32</sup> Formado pela junção de duas palavras “hetero” e “norma”, sendo que o vocábulo “hetero” significando diferente, de outro e antônimo de “homo” ou igual. Ao passo que, o vocábulo “norma”, tem por significado, preceito, regra, valor, modelo (PETRY; MEYER, 2011, p. 196).

A cultura predominante aduz que é incompreensível haver pessoas que identificam seu gênero ao oposto do decorrente do sexo. Para tanto, essas identidades de gênero, culturalmente impostas, são problemas de desenvolvimento (para a sociedade heteronormativa) ou impossibilidades lógicas, pois são inteligíveis culturalmente na sociedade (BUTLER, 2016).

Devido a tal fato é que a discriminação ocorre contra as transexuais<sup>33</sup>, desde a infância até a vida adulta, pois elas não estão dentro do padrão imposto pela sociedade patriarcal e heteronormativa.

Para Butler (2016) sexo e gênero são construções sociais, sexo é o que foi dado pela natureza e gênero é aquilo construído pelo meio cultural. Visa-se aqui “Desconstruir a universalidade dos sujeitos”, derrubar e fraturar aquilo que se define como matriz heteronorma compulsória.

Neste sentido, a célebre frase de Simone de Beauvoir: “ninguém nasce mulher, torna-se mulher” (BEAUVOIR, 2016a, p. 11) corrobora com a identidade de gênero para explicar as mulheres transexuais. Para Beauvoir (2016a) o gênero é sempre adquirido através de uma cultura variante, sendo o sexo imutável, mas o gênero não, rompendo-se, com isso, também com a imposição binária.

O termo gênero vai muito além de determinar que aquele ser humano é homem ou mulher, posicionamento firmado na biologia e anatomia físico e corporal do ser humano, com o objetivo de não haver hierarquia de gênero, posto que todas as pessoas são iguais.

O indivíduo a partir da interação com estudos, meios de comunicação, escola, etc., acumula e seleciona valores a respeito de si, aceitando-se conscientemente, acerca de sua identidade de gênero e sexualidade, bem como defeitos, qualidades, gostos e interesses educacionais, entre outros.

Esta divisão em gênero e sexo masculino e feminino é algo imposto para declarar e afirmar a naturalidade da heterossexualidade, negando as demais afirmações de gêneros existentes.

A lésbica se opõe a esta dualidade, por exemplo, e não se declara como homem ou mulher, ela não tem sexo, está além destas categorias. Assim, ela pode tornar-se feminina, ser homem ou mulher, devido à constituição cultural do gênero (WITTIG, 2006).

---

<sup>33</sup> Pessoa cuja identidade de gênero difere daquela designada no nascimento.

Para Butler (2016) existe até um terceiro gênero, como as lésbicas, gays, travestis, além também da *performance* de gênero, que se trata da imitação do gênero, como a *drag*<sup>34</sup>. A heterossexualidade não deve ser fixa e imutável, as configurações de gênero e sexo podem se proliferar para tentar combater o chamado “inatural” do gênero não binário.

Para a sociedade, gênero e sexo caminham juntos, sendo que se a pessoa nasce do sexo feminino, obrigatoriamente deve ser uma mulher e, quando isto não acontece, a discriminação é severa. O gênero vem de uma trajetória de lutas por direitos civis, direitos humanos, igualdade de tratamento e respeito, de movimentos sociais de mulheres e dos grupos LGBT<sup>35</sup>, com objetivo de repudiar qualquer discriminação, subordinação, exploração ou marginalização.

A identidade de gênero vem para auxiliar na compreensão de que a anatomia não consegue sozinha determinar o gênero e a diferença sexual. O gênero não é biológico, ele é uma construção do sujeito de forma subjetiva, histórica e sociocultural, sempre construindo determinados papéis, como a dominação masculina e a subordinação feminina (CERQUEIRA, 2011).

Para Cravo:

[...] o gênero não é simplesmente o que alguém tem ou é, mas algo que se constrói no cruzamento da biologia e da cultura. Tornamo-nos sujeitos de uma determinada sociedade, que, de forma ambígua e conflituosa, nos faz viver dentro de parâmetros que são “certos” ou “errados” segundo nosso sexo, e, assim sendo, requer reciprocidade, parceria e cooperação fundamentais para se viver com as diferenças (CRAVO, 2006, p. 40).

O que deve ficar claro é que a identidade de gênero não é algo que a pessoa opta em ser homem ou mulher, de acordo com suas opiniões pessoais. Ela vem de um processo influenciado pela sociedade e pela cultura os quais vão sendo desenvolvidos desde a infância até a vida adulta, passível de constantes mudanças.

Para Scott (1991), o gênero é uma construção social mutável, o qual se relaciona com o tipo de tratamento atribuído ao homem e a mulher, devendo ter os mesmos direitos e oportunidades, distribuindo responsabilidades e bem-estar coletivo.

---

<sup>34</sup> Lésbica se trata do sexo feminino que possui atração sexual pelo mesmo sexo, sendo os gays de igual forma, contudo, são do sexo masculino e atraem-se pelo idêntico sexo, ambos homossexuais. As travestis são pessoas que se vestem de feminino e querem ser tratadas como tal, sem possuírem horror ao seu corpo de nascimento, já as drag são artistas transformistas que se vestem do gênero diferente do seu, mas não homossexuais (JESUS, 2012).

<sup>35</sup> Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais ou Transgêneros.

Afirma ainda que o gênero é um elemento constitutivo das relações sociais baseadas nas diferenças entre os sexos e que ele é uma forma primária de relação de poder, e é aqui que está o problema da discriminação.

Nesse viés, é importante destacar que apesar da autora Scott (1991) ser brilhante com seu pensamento crítico, sua ideia de gênero pautado nas diferenças de sexos retorna ao binarismo (masculino e feminino), do qual Butler (2016) afirma veemente que não é causa para se utilizar para denominar gênero. Todavia, no que tange as relações de poder, a colocação de Scott é certa, vindo ao encontro da socióloga mencionada.

Outro fato importante é que a identidade de gênero abarca homens e mulheres, não é exclusiva apenas para o gênero feminino. Ela visa ainda, desconstruir os padrões impostos historicamente e culturalmente acerca dos papéis de homens e mulheres.

Neste sentido, Badinter (1993, p. 99) afirma: “[...] a identidade masculina está associada ao fato de possuir, tomar, penetrar, dominar e, se afirmar, se necessário pela força. A identidade feminina, ao fato de ser possuída, dócil, passiva, submissa”.

Ainda, desde a infância as crianças já aprendem qual deve ser seu gênero através de brincadeiras, roupas, gestos, vozes e como devem se comportar, posto que algo fora deste padrão imposto é abominável e renegado. De acordo com Stoller (1993, p. 42):

[...] falar em gênero é pensar não em homens e mulheres biologicamente diferenciados, mas em masculino e feminino como constituídos a partir de relações sociais fundadas nas diferenças entre os sexos, diferenças lentamente construídas e hierarquicamente determinadas.

Devido a tal fato, as pessoas se comportam de acordo com os padrões impostos pela sociedade, pois é mais fácil conviver nela desta maneira do que se manifestar de forma diversa, pois a discriminação ocorre de forma direta e mais violenta contra as pessoas que não se adequam ao modelo vigente.

Desde quando o nascituro está na barriga da gestante já é imposto um gênero ao feto. Após o nascimento, a família e o círculo da criança pregam que menina tem que se comportar de determinada maneira e menino de outro, com determinadas roupas e maneiras de se portar, sendo algo “natural” aos olhares da sociedade.

Contudo, isto é uma falácia, posto que a identidade de gênero não é um dado científico, mas sim, social.

Para Jesus:

Além disso, a sociedade em que vivemos dissemina a crença de que os órgãos genitais definem se uma pessoa é homem ou mulher. Porém, a construção da nossa identificação como homens ou como mulheres não é um fato biológico, é social (JESUS, 2012, p. 08).

Outro fato que afirma que a identidade de gênero é algo construído socialmente e não biológico, é o que o conceito do que é ser masculino e feminino varia de acordo com cada país em virtude da cultura, sendo que em determinado país, por exemplo, o conceito pode ser diferente do que é no Brasil (JESUS, 2012).

O feminismo contribui também com a identidade de gênero, posto que ele visa estudar não apenas o sujeito mulher, porque esta categoria é insuficiente, não dando conta de toda diversidade existente, como mulheres brancas, negras, pobres, transexuais, etc.

Retomando novamente os ensinamentos de Butler (2016), o falocentrismo<sup>36</sup> e a heteronormatividade são discursos produzidos para perpetuação nas relações de poder de homens heterossexuais.

A heteronormatividade é tão presente na sociedade que reflete diretamente na vida das pessoas transexuais, seja em virtude de sua identidade de gênero e/ou orientação sexual. Para a sociedade não é cabível existir pessoas que não se enquadram ao modelo imposto vigente, em que gênero masculino tem que estar em corpo masculino e gênero feminino em corpo feminino.

Para Foster:

A reprodução de práticas e códigos heterossexuais, sustentada pelo casamento monogâmico, amor romântico, fidelidade conjugal, constituição de família (esquema pai-mãe-filho(a)(s)). Na esteira das implicações da aludida palavra, tem-se o heterossexismo compulsório, sendo que, por esse último termo, entende-se o imperativo inquestionado e inquestionável por parte de todos os membros da sociedade com o intuito de reforçar ou dar legitimidade às práticas heterossexuais (FOSTER, 2001, p.19).

---

<sup>36</sup> É a convicção baseada na ideia de superioridade masculina.

A heterossexualidade é vista como norma padrão cultural e quando uma determinada pessoa não a segue, não é aceita socialmente, sua identidade não é reconhecida.

Neste sentido, a identidade do sujeito não é fixa, ela se constrói performativamente por meio de sua ação, não necessitando de uma identidade prévia, mantendo-se aberta em constante vigilância (BUTLER, 2018).

A identidade de gênero não consegue abarcar todas as mulheres, especialmente as mulheres transexuais e a comunidade LGBT, sendo necessário a performatividade do indivíduo para abertura do inesperado, o desvio e a fuga da norma heteronormativa.

De acordo com Bento:

Esses processos corporais podem ser pensados como metáfora para a construção de identidade. Ser um homem/uma mulher implica um trabalho permanente, uma vez que não existe uma essência interior que é posta a descoberto por meio dos atos. Ao contrário, são esses atos corporais, estéticos e linguísticos, que fazem o gênero (BENTO, 2006, p. 25-26).

Por outro lado, identidade de gênero não se confunde com identidade sexual. Gênero é definir-se ou tentar constantemente definir-se como homem ou mulher. Identidade sexual refere-se ao desejo, seja ele do mesmo sexo, sexo oposto, ambos os sexos ou sem desejo sexual algum.

Neste sentido, uma mulher transexual pautada na sua identidade de gênero pode ser heterossexual, homossexual, bissexual, por exemplo. São conceitos distintos e independentes.

A identidade de gênero refere-se à consciência de um indivíduo de ser homem ou mulher. A orientação sexual relaciona-se com a atração erótica, podendo ser homossexual, heterossexual, bissexual ou assexual. Os transexuais podem apresentar qualquer uma destas orientações (VAL et al., 2010, p.192).

Para Xavier Filha:

Sexualidade e gênero são campos minados por discursos sociais, culturais e históricos de grupos religiosos, científicos, moralistas, pedagógicos, dentre tantos outros. São temáticas a serem discutidas nas instituições educativas, espaço que deveria ser aberto ao debate, ao livre pensamento, ao aprendizado de se pensar diferente, de questionamentos sobre o que se convencionou ser verdade predominante e indiscutível (XAVIER FILHA, 2015, p. 20).

Neste sentido, a identidade de gênero é vista como algo abominável para a sociedade e especialmente para a religião. Os grupos religiosos tratam o tema como uma “ideologia”, que para os ensinamentos de Deus, especialmente o católico, as mulheres estão designadas para a maternidade e para o casamento, sendo os mandamentos previstos na Bíblia. O padrão que seja diverso deste é algo inaceitável.

No que concerne ao tema central desta pesquisa nesse ponto: “O que importa, com relação à transexualidade, é que ela não é uma benção nem uma maldição, é mais uma identidade de gênero, como ser cissexual” (JESUS, 2012, 15).

Ela é uma categoria de identidade social que identifica o ser humano como sendo homem ou mulher, ou com outras categorias diferentes desta. A identidade de gênero é construída pelo indivíduo, apesar das diversas influências da sociedade em sentir qual seu verdadeiro gênero e, conseqüentemente, sua orientação sexual (CAMARGO e SAMPAIO NETO, 2018).

Para Machado, Santiago e Nunes: “As sexualidades e identidades de gênero variantes sofrem as conseqüências de quebrarem duas leis, a da superioridade masculina e a da universalidade heterossexual, cujas características são naturalizadas e disseminadas como normas” (MACHADO, SANTIAGO e NUNES, 2010, p. 53).

A identidade de gênero é também um direito, haja vista que todas as pessoas são iguais em direitos e obrigações, não podendo ser discriminadas em razão desta escolha. Contudo, devido a heteronormatividade imposta culturalmente, a discriminação das mulheres transexuais é evidente.

Para Butler é necessário que se observe o seguinte: “Ora, é preciso entender o drama do simbólico, do desejo, da instituição da diferença sexual, como uma economia significante autônoma que detém o poder de demarcar e excluir o que pode e o que não pode ser pensado nos termos da inteligibilidade cultural” (BUTLER, 2015, p. 140).

A ideia de gênero fixo ou imutável é um dos problemas para balizar as discriminações, pois é necessário, conforme ensinamentos de Butler (2016) desnaturalizar a ideia de um gênero verdadeiro.

Com isso: “O que importa, na definição do que é ser homem ou mulher, não são os cromossomos ou a conformação genital, mas a autopercepção e a forma como a pessoa se expressa socialmente” (JESUS, 2012, p. 08).

Em especial as transexuais, é que o Brasil caminha, discriminando os grupos LGBT, pois eles não estão inseridos na norma aceita culturalmente e, apesar dos diversos marcos legais existentes já citados neste trabalho, a identidade de gênero é vista como algo abominável, não como um direito.

Isto posto, passa-se a análise da conceituação do que é ser uma pessoa transexual, a fim de entender de quem se fala nessa pesquisa e a problemática de sua discriminação no mercado de trabalho.

### 3.2 TRANSEXUALIDADE

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) a população total do Brasil é de 208 (duzentos e oito) milhões de habitantes. Contudo, não há dados estatísticos pelo mesmo órgão acerca do número de pessoas da população LGBT, inclusive das pessoas transexuais.

De acordo com a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), estima-se que a população LGBT soma o percentual de 13% (treze por cento) da população do país, ao passo que as pessoas transexuais o percentual é de 4% (quatro por cento) a 5% (cinco por cento).

Olhando-se em termos de percentuais é pequeno o número de transexuais em relação ao número de habitantes no Brasil. Contudo, convertendo-se para o exato número de pessoas, isto dá em torno de 10.400.000 (dez milhões e quatrocentos mil) pessoas transexuais, um número expressivo de cidadãos brasileiros.

Neste sentido, é necessário compreender o conceito de transexual, calcado na identidade de gênero já exposta no trabalho. As pessoas transexuais são aquelas que não se identificam com o gênero atribuído ao do nascimento e vivenciam papéis de gênero opostos. Assim, há mulheres e homens transexuais.

Primeiramente, todas as pessoas que se identificam com o gênero atribuído ao sexo do nascimento são designadas de cisgênero. Já as pessoas que não se identificam, são denominadas de transgêneros, sendo importante ressaltar tal definição abordada aqui no Brasil.

Outro ponto salutar e de suma importância é que a transexualidade, não é considerada uma doença, tampouco se trata de algum transtorno, perversão sexual ou algum capricho de escolha de gênero. Para Bento (2006, p. 23): “[...] o “transexual

de verdade” não apresenta nenhum “problema biológico”, mas tem certeza absoluta de que está em um corpo equivocado”.

Nessa linha, é necessário mencionar que o termo correto a ser utilizado inclusive para os fins desta pesquisa, é transexualidade e não transexualismo, visto que o primeiro se refere a identidade de gênero e, o segundo termo, se refere a categorização do transexual como uma doença.

A patologia, provavelmente, está na sociedade a qual não aceita as pessoas transexuais, é incapaz de respeitar, acolher e dar oportunidades, objetivando excluí-las, pois não se enquadram nas normas da heteronormatividade (SOUZA, 201).

Não existe uma definição exata para uma pessoa ser transexual, seja ela de cunho biológico ou social, ou uma mescla das duas. O fato é que algumas transexuais se reconhecem nesta condição desde a infância e outras tardiamente, em virtude da repressão social em que estão inseridas (JESUS, 2012).

Mulheres trans são aquelas que nasceram designadas como do sexo masculino e não se identificam com ele, reconhecem-se como mulheres. A partir daí, aderem a esta identidade e realizam as adequações que julgam necessárias para viverem de forma confortável, como readaptações, cirurgias ou modificações corporais. Já os homens trans são o inverso, nascem designados como mulheres e sentem-se do gênero masculino, vivendo como homem, da forma que achar mais conveniente (ANTRA, 2018a).

No presente trabalho, o objeto de pesquisa são as mulheres transexuais, as quais representam um grupo que reside no município de Içara e Criciúma, que participaram da pesquisa de campo, que será abordada no último capítulo do presente trabalho, focando o tema para elas.

Para Marinho (2016, p. 262) elas: “São pessoas em que o sexo biológico não se compatibiliza com o sexo psíquico, fazendo com que busquem constantemente a adequação do seu corpo à mente, na maioria das vezes estas pessoas desejam e buscam realizar a cirurgia de redesignação de sexo por possuírem ojeriza ao seu órgão sexual”.

Contudo, para ser mulher transexual não é necessário realizar qualquer espécie de procedimento ou cirurgia de transgenitalização. Essa é apenas uma opção, que algumas delas adotam e outras não. O procedimento cirúrgico é bastante invasivo e demanda longo tempo de recuperação. A identidade de gênero já é formada muito antes disto e independe de cirurgia para se formar e se consolidar.

Para alguns, a cirurgia é: “o desejo de serem reconhecidos(as) socialmente como membros do gênero identificado que os/as leva a realizar os ajustes funcionais” (BENTO, 2006, p. 195).

A título de conhecimento, a cirurgia de transgenitalização da mulher trans consiste:

[...] na produção da vagina e de plásticas para a produção dos pequenos e grandes lábios. A produção da vagina é realizada mediante o aproveitamento dos tecidos externos do pênis para revestir as paredes da nova vagina. Tecidos selecionados do escroto são usados para os grandes e pequenos lábios. O clitóris é feito a partir de um pedaço da glande. Depois da cirurgia, deve ser usada uma prótese por algum tempo, para evitar o estreitamento ou o fechamento da nova vagina (BENTO, 2006, p. 50-51).

A grande maioria das transexuais transformam o corpo através de hormônios, já sendo suficiente, muitas vezes, para demarcar sua identidade de gênero e ter sua satisfação pessoal.

Optam, muitas vezes, em realizar tais procedimentos para serem compreendidas pela sociedade, haja vista que ela impõe a necessidade de ser homem ou mulher e o corpo corresponder visualmente a tal padrão.

Bento preconiza que elas “querem mudanças em seus corpos para ter inteligibilidade social” (BENTO, 2006, p. 26).

Neste sentido, a ANTRA (2018a) traz diversos conceitos de identidades de gênero, para não serem confundidas com as transexuais:

- Agênero: Pessoa que não se enquadra em nenhum dos gêneros binários (masculino/feminino);
- Andrógino: Pessoa que não se identifica nem como homem nem como mulher e pode apresentar características de ambos os gêneros;
- Bigênero: Pessoa que expressa características de ambos os gêneros binários (Masculino/feminino);
- Binarismo de gênero: sistema no qual a sociedade divide as pessoas entre homem e mulher, e determina para elas os papéis sociais de gênero, identidade de gênero e demais atributos. Várias sociedades têm utilizado o binarismo de gênero para dividir e organizar as pessoas, apesar da forma como isto ocorre diferir entre as sociedades;

- Butch: Mulher Lésbica que apresenta expressão de gênero lida como masculina, mas que não se reconhece como pertencente ao gênero masculino, tampouco como sendo homem;
- Cisgênero: É a pessoa que vivencia e se identifica psicologicamente com a identidade de gênero que foi atribuída a ela no nascimento (masculina ou feminina);
- Gênero Fluido: Pessoa que transita entre os dois gêneros (performa ambos os gêneros, simultaneamente ou não);
- GenderQueer: Pessoa que pode ser lida como quem apresenta uma quebra da noção binária de gênero e performa livremente um não-gênero ou a fusão dos gêneros binários e não binários;
- Male to Female (MTF): Termo que não é utilizado no Brasil por trazer viés patologizante, usado pela medicina para identificar pessoas que foram designadas enquanto homem no nascimento, mas que se reconhecem enquanto mulheres;
- Female to Male (FTM): Termo que não é utilizado no Brasil por trazer viés patologizante, usado pela medicina para identificar pessoas que foram designadas enquanto mulheres no nascimento, mas que se reconhecem enquanto homens;
- Intersexo - É um termo usado para descrever variações nas características corporais de uma pessoa que não se encaixam nas definições médicas hegemônicas, estritas ao que é masculino ou feminino. Essa variação pode ou não envolver ambiguidade genital, combinações de fatores genéticos e aparência e variações cromossômicas sexuais diferentes. (Não se uso o termo Hermafrodita, por conta do hermafroditismo não acontecer em seres humanos);
- Não-binário: Pessoas que vivenciam papéis de gênero a despeito da regra binária. Não se reconhecem nem como homem, tão pouco como mulheres;
- Transgênero: Termo guarda-chuva para designar pessoas que transitaram de gênero em algum nível, seja de forma permanente ou não. No Brasil, há uma disputa sobre o termo representar todas as identidades de gênero que se encontram fora da dicotomia homem x mulher, visto que pessoas que performam um determinado gênero em curtos períodos de tempo, em

festas ou mesmo fora da vida social, não estão expostas as mesmas situações, geralmente de violência e negação de direitos, que aquelas que vivenciam essas mudanças/redesignações de forma permanente e no dia a dia;

- Transmasculino: Pessoas que foram designadas enquanto mulheres no nascimento, mas que se reconhecem enquanto pertencentes ao gênero masculino, mas que não reivindicam a identidade de 'Homem' dentro da dicotomia Homem x Mulher.

O agênero, também é conhecido como *queer*, pauta-se na instabilidade da identidade de gênero, não tendo a pessoa necessidade de ser afirmar como homem ou mulher. Daí que surge a teoria da performatividade, transitando entre os gêneros, sem reivindicarem uma identidade (BENTO, 2006).

Além do mais, as transexuais não podem ser confundidas com orientação sexual, consideradas como homossexuais, por exemplo, visto que estes se restringem “ao âmbito das relações afetivas e sexuais, ou seja, o indivíduo apenas elege uma pessoa com uma constituição genital semelhante a sua como objeto erótico, não apresentando repúdio pelo seu próprio corpo, nem a pretensão de transformá-lo” (SOUZA, 2012 p. 30).

O sexo e gênero são conceitos distintos, uma mulher transexual pode ser heterossexual, homossexual, bissexual, entre outros, independentemente de sua identidade de gênero.

Neste sentido: “Nem todas as pessoas trans são gays ou lésbicas, apesar de serem identificados como membros do mesmo grupo político, o de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais – LGBT” (JESUS, 2012, p. 13).

Não podem ser confundidas também como travestis, pois apesar de ambas se vestirem como mulheres e manterem relações sexuais com homens, as travestis não abominam seu corpo, ao contrário, elas tem orgulho do seu órgão genital e não cogitam mudança, apenas por determinado lapso de tempo preferem ser outra pessoa (SOUZA, 2012).

De acordo com Jesus: “Entende-se, nesta perspectiva, que são travestis as pessoas que vivenciam papéis de gênero feminino, mas não se reconhecem como homens ou como mulheres, mas como membros de um terceiro gênero ou de um não-gênero” (JESUS, 2012, p. 17).

Há também as *drag queen* ou *drag king*, as quais também se distinguem das transexuais. Utilizam o corpo não como uma identidade de gênero, mas como uma funcionalidade, por diversão ou prazer momentâneo, ou como uma profissão de artista para apresentação em shows e eventos.

Neste sentido:

Artistas que fazem uso de feminilidade estereotipada e exacerbada em apresentações são conhecidos como *drag queens* que são homens fantasiados como mulheres. No mesmo sentido, mulheres caracterizadas de forma caricata como homens, para fins artísticos e de entretenimento, são chamadas de *drag kings* (JESUS, 2012, p. 18).

Com isso, as transexuais se distinguem dos gays, lésbicas e travestis e as mesmas não apresentam nenhuma patologia biológica, mas possuem convicção de que não pertencem ao corpo que nasceram, sendo que algumas optam por passarem por cirurgia para aderirem ao sexo ao qual almejam, para encontrarem um sentido de identidade (BENTO, 2006).

Ser uma mulher transexual é normal, tanto quanto uma mulher branca, negra, homossexual, heterossexual, não havendo qualquer anomalia nisto, devendo ser respeitadas.

Por outro lado, é atribuído as transexuais o estereótipo de pessoas assexuadas, haja vista que como não se identificam com seu corpo não o tocam e não sentem prazer nele. “São muitas as táticas e técnicas utilizadas para sentir e dar prazer. Cada um, ao seu modo, inventa formas de negociar com suas/seus companheiras/os as relações afetivas e sexuais” (BENTO, 2006, p. 153).

O mito contra as transexuais é extenso, não só no ponto supramencionado, mas em várias outros, como por exemplo, que toda transexual é homossexual, confundindo identidade de gênero com identidade sexual.

Para Bento:

Não existe uma “identidade transexual”, mas posições de identidade organizada através de uma complexa rede de identificações que se efetiva mediante movimentos de negação e afirmação aos modelos disponibilizados socialmente para se definir o que seja um/a homem/mulher de “verdade” (BENTO, 2006, p. 201).

Afirmar uma identidade de gênero é, também, ressaltar diversas outras identidades e classificá-las, com objetivo de distinguir de todas e mostrar sua própria identidade.

Devido a tal fato, Butler (2016) discorre que isto acaba trazendo uma hierarquização entre as identidades de gênero, fomentando as relações de poder da heteronormatividade, pois pautam a identidade na diferença do outro.

As transexuais reivindicam o reconhecimento social de sua condição humana. São seres humanos como qualquer outro, possuindo os mesmos direitos e deveres que os demais cidadãos.

Não possuem nenhuma doença ou problema mental, devendo ser respeitadas de forma digna, conforme preconiza a Carta Magna e diversos outros instrumentos legais nacionais e internacionais, conforme visto no primeiro capítulo deste estudo.

A título de exemplo, uma mulher transexual, negra, homossexual e pobre, possui os mesmos direitos e merece o mesmo tratamento igualitário, sem qualquer forma de discriminação ou inferiorização, que um homem branco, heterossexual e rico.

Contudo, na sociedade atual, a igualdade efetiva de direitos, sem qualquer discriminação pressupõe um longo caminho a ser percorrido. Adiante, serão expostas algumas formas de discriminação perpetradas contra as mulheres transexuais.

### 3.3 AS DIVERSAS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS TRANSEXUAIS

As pessoas transexuais sofrem diversas formas de discriminação e violências, pelo fato de não se enquadrarem a heteronormatividade imposta na sociedade e aqui serão abordadas, não de forma exaustiva, apenas exemplificativa, tendo em vista não ser possível elencar todas as formas de discriminação praticadas contra este grupo.

Para Gross e Cademartori, existem diversas formas de discriminações contra as transexuais, citando-se as ocorrências mais comuns, quais sejam:

Agressões; torturas; discriminação em órgãos e por autoridades governamentais; discriminação econômica, contra a livre movimentação, privacidade e trabalho; discriminação familiar, escolar, científica e religiosa; difamação e discriminação na mídia; insultos e preconceito anti-homossexual; lesbofobia; violência antilésbica; travestifobia (GROSS E CADEMARTORI, 2018, p. 11).

Estas violências ocorrem muitas vezes, através de piadas, comentários maldosos, representações estereotipadas, de forma velada e principalmente, através de agressões físicas e verbais contra as transexuais.

De acordo com a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA, 2018a), 13 (treze) anos é a idade média de exclusão das pessoas transexuais que se encontram em um ambiente familiar intolerante, sendo expulsas do ambiente familiar em que estão inseridas.

Muitas vezes, elas não possuem o apoio familiar e sofrem discriminação e violência dentro da própria casa, bem como na escola. Na vida adulta, passam por diversas situações discriminatórias, especialmente o uso do banheiro, a ridicularização pelo nome social e no próprio setor de saúde quando pretendem realizar a cirurgia de mudança de sexo (BENTO, 2006).

As transexuais vivem marginalizadas, pois:

(...) o corpo é um texto socialmente construído, um arquivo vivo na história do processo de (re)produção sexual. Neste processo, certos códigos naturalizam-se, outros, são ofuscados e/ou sistematicamente eliminados, postos às margens do humanamente aceitável, como acontece com as pessoas transexuais (BENTO, 2006, p. 30).

Elas sofrem discriminações por não se adequarem ao padrão comportamental e de gênero que a sociedade impõe. Segundo Ferraz (2013, p. 219): “Essas pessoas descumprem os códigos sociais ao expressar um gênero sexual que não corresponde ao que seria “próprio” do seu sexo biológico [...]”.

Para Longaray e Ribeiro:

As transexuais e as travestis são alvos dessa investigação por serem entendidas como corpos abjetos, sendo, para muitos/as, consideradas aberrações, pois desafiam a heteronormatividade, ou seja, são produzidos fora da inteligibilidade social, incoerentemente em relação às normas hegemônicas. Provocam, muitas vezes, repulsa na sociedade (LONGARAY e RIBEIRO, 2016, p. 763).

No contexto social, as transexuais são excluídas de forma extrema, sem acesso a direitos civis básicos, como o reconhecimento de sua identidade de gênero. Sofrem violências físicas, psicológicas e simbólicas constantemente, devido ao discurso do ódio contra elas, denominado de “transfobia”. Sofrem preconceitos pelos meios de comunicação também, especialmente nas redes sociais (JESUS, 2012).

A transfobia é algo tão presente no País, que a cada 48 (quarenta e oito) horas, uma pessoa trans é assassinada no Brasil (ANTRA, 2018b). E destes assassinatos, 90% (noventa por cento) deles contém requintes de crueldade, de acordo com o mapa de assassinatos da Associação Nacional de Travestis e Transexuais.

No ano de 2017, 179 (cento e setenta e nove) pessoas entre travestis e transexuais foram assassinadas no Brasil, ao passo que em 2018, atualizados até o dia 05/11/18 o número já está em 142 (cento e quarenta e dois) assassinatos (ANTRA, 2018b).

Esta violência reiterada contra as pessoas transexuais é fruto da discriminação advinda da heteronormatividade presente no país, além da sociedade ser patriarcal e não aceitar a identidade de gênero como um direito.

Além destes dados assustadores, o Instituto Brasileiro Trans de Educação (IBTE, 2018) afirma ainda que além dessa taxa de assassinatos, houve 51 (cinquenta e uma) tentativas de homicídios contra pessoas trans, além de 69 (sessenta e nove) violações de direitos humanos e 20 (vinte) óbitos. Destes 20 óbitos, estão presentes a causa da morte: suicídio, complicações de procedimentos estéticos e uso excessivo de hormônios.

Em virtude de todo preconceito e discriminação que as transexuais sofrem, desde a infância até a vida adulta, muitas delas não conseguem suportar essas violências e acabam ceifando a própria vida.

Devido a tais dados, o Brasil é considerado o país que mais mata travestis e transexuais no mundo. Em segundo lugar está o México, depois Estados Unidos, Colômbia, Argentina e El Salvador, respectivamente em segundo, terceiro, quarto e quinto lugar (ANTRA, 2018c).

Estes dados mencionados são preocupantes, visto que o Brasil possui diversos instrumentos normativos, inclusive direitos previstos na Constituição Federal que preconizam o direito de igualdade de gênero, sendo vedada qualquer espécie discriminatória. Contudo, as violências contra as transexuais são recorrentes e em números expressivos.

Dentro do Brasil, os 10 (dez) estados com as maiores taxas de assassinatos são, pela ordem: Paraíba, Alagoas, Roraima, Tocantins, Ceará, Espírito Santo, Mato Grosso, Pernambuco, Acre e Amazonas, de acordo com o Instituto Brasileiro Trans de Educação (IBTE, 2018).

Assim, a expectativa de vida das pessoas transexuais é de 35 (trinta e cinco) anos (ANTRA, 2018a). Esta idade está atrelada ao fato dos assassinatos, do suicídio e do difícil acesso das pessoas transexuais ao sistema único de saúde, tanto pelo despreparo médico quanto por outros fatores, como o desrespeito ao uso nome social, bem como falta de políticas públicas e atendimento especializado para este setor.

Neste sentido, o atendimento à saúde para as transexuais é precário. Primeiro, porque muitos agentes da saúde ainda entendem que a transexualidade deve ser tratada como uma doença e não como identidade de gênero. Outro ponto é a falta de preparo e dedicação, devido a discriminação, em realizar um atendimento adequado e especializado para as pessoas trans.

É possível perceber esta discriminação tanto que foi criada a Lei n. 2.836 de 1º de dezembro de 2011 no Brasil, que instituiu, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), a Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (Política Nacional de Saúde Integral LGBT), com diversas diretrizes e direitos consagrados a serem seguidos pelo Sistema Único de Saúde.

A referida Lei prevê acerca da universalidade do acesso, a integralidade da atenção, a participação da comunidade, com objetivo de diminuir a exclusão e os estigmas sofridos pela população LGBT, no atendimento na saúde ou na falta dele.

Segundo notas da ANTRA (2018c):

*A ONG Internacional National Gay and Lesbian Task Force aponta que 41% das pessoas trans já tentaram suicídio nos EUA em algum momento, contra 1,2% da população cisgênero (aquela que não é trans). Uma pesquisa do Instituto Williams de Los Angeles publicada em 2014 estimou que 40% das pessoas trans já tentou cometer suicídio por estarem expostas/os a ambientes ou contextos sociais com altos índices de discriminação.*

As transexuais e os integrantes da comunidade LGBT, estão em situação de extrema de vulnerabilidade, posto que devido a romperem com o modelo heteronormativo acerca da orientação sexual e identidade de gênero, o preconceito e a discriminação são frequentes, ocasionando a homofobia, transfobia, lesbofobia, etc.

Outro ponto frequente de ocorrência de discriminação é quando as transexuais têm seu direito negado a realização de cirurgia para adequação do seu sexo. Compete, exclusivamente, a junta médica, atestar que aquela pessoa que buscou o processo cirúrgico de mudança é realmente transexual e, não a própria pessoa, ficando sujeitas a subjetividade da medicina.

A cirurgia não prevê a identidade de gênero como ponto principal, posto que se previsse, competiria à transexual esta decisão. Ademais, a identidade de gênero é negada frequentemente, como por exemplo, não enquadrar a transexual como mulher para violências cometidas contra elas na Lei Maria da Penha, a não colocação das presidiárias em alas femininas e o não cômputo do tempo de contribuição previdenciária especial para mulheres.

Neste sentido, houve uma decisão proferida pela vara de execuções penais do Distrito Federal e territórios, nos autos nº 20180110063380, no dia 15/05/18, em que a Juíza indeferiu o pedido de transferência de mulheres transexuais e travestis para cumprimento da pena em presídio feminino.

O argumento central foi que a julgadora monocrática afirmou que as mulheres transexuais, devido a sua musculatura esquelética de homem possuem um fator hormonal superior as mulheres cisgêneras e devido a tal fato maior força. Isto pode vir a causar no presídio feminino “risco de brigas e relações sexuais forçadas, devido à provável superioridade física das *trans* em relação às demais”.

A decisão proferida não elenca o direito acerca da identidade de gênero das presidiárias, não as considerando como mulheres, que de fato as são, julgando o caso com argumentos discriminatórios.

Foi errônea a decisão pois baseou-se numa compreensão de gênero a partir do paradigma essencialista, que pauta apenas o determinismo biológico, ou seja, o que a cultura estabelece como sendo personalidade e comportamento de homens e mulheres, como se fosse naturalmente construído pelos papéis que cada um ocupa na sociedade.

Infelizmente o Judiciário utiliza desses padrões binários como ferramenta para julgar questões delicadas como estas, acabando por perpetrar ainda mais a discriminação, ao passo que deveria salvaguardar o direito dos grupos subalternos.

Por outro lado, acerca de escolaridade, da população trans existente no Brasil, 68% (sessenta e oito por cento) não concluíram o ensino médio e 57% (cinquenta e sete por cento) não terminaram o ensino fundamental. No ensino superior, apenas 0,02% das pessoas transexuais ingressam nas Universidades e apenas existem 15 (quinze) Doutoradas trans no país (ANTRA, 2018a).

Estes dados refletem a discriminação contra este grupo desde a fase inicial escolar, sendo que muitas delas abandonam os estudos obrigatórios em virtude da extrema violência perpetrada dentro das instituições de ensino.

Segundo Oliveira (2015, p.77): “A escola, nesta lógica, continua a ser um espaço atravessado pela violência homofóbica e de gênero, seja do ponto de vista físico, seja simbólico”. O ensino é fundamental para a cidadania das transexuais, além de ser uma etapa da vida muito importante para adentrarem no mercado de trabalho, posteriormente.

O ambiente escolar é um espaço de poder, o qual em sua maioria propaga que gênero e sexualidade devem caminhar juntos e que a heteronormatividade não deve ser contestada, causando assim, uma discriminação latente em desfavor das transexuais.

Oliveira discorre:

Em resumo, na escola não circulam apenas professores de jaleco e teoremas de matemáticos, mas também valores políticos, religiosos, estéticos e assim por diante. Em relação ao gênero, a escola é um caldeirão fervente de ideias, valores e práticas que conformam um espaço da socialização e da política de gênero e sexualidade (OLIVEIRA, 2015, p. 95-96).

Além da escola, corroboram para a discriminação o espaço midiático, que pregam determinada estética, sexualidade e gênero como padrão, bem como as igrejas que preconizam que a transexualidade é um pecado que deve ser combatido por Deus.

Neste sentido, a título de exemplo da religião, traz-se a reportagem do Jornal *El País* com o tema: “*Jesus pode ser tudo, menos travesti*”, *Peça com atriz trans é censurada no Festival de Inverno de Garanhuns, mas ganhará sessões extra com financiamento coletivo* (OLIVEIRA, 2018, p.1). *Em Salvador, protesto do MBL fecha exposição*, publicada no dia 23/07/2018.

Houve a censura do evento por ele protagonizar Jesus Cristo na figura de uma mulher trans. Ademais, a reportagem menciona:

A obra já havia sido suspensa por decisão judicial em setembro de 2017 em Jundiá, com uma sentença que afirmava que “a exibição vai de encontro à dignidade cristã, posto apresentar Jesus Cristo como um transgênero, expondo ao ridículo os símbolos como a cruz e a religiosidade que ela representa”. (OLIVEIRA, 2018, p.1)

Para a sociedade é inadmissível Jesus Cristo ser desvirtuado do que eles pregam, ainda mais ser uma pessoa travesti, não digna da divindade de Cristo.

Para Junqueira:

As travestis e transexuais são as que mais vivenciam esta violência, caracterizada como homofobia (transfobia), e são elas que possuem as maiores dificuldades em se inserir no mercado de trabalho e concluir seus estudos, uma vez que, nas escolas, não raro, enfrentam obstáculos para se matricularem, participarem das atividades pedagógicas, terem suas identidades minimamente respeitadas e conseguirem preservar sua integridade física (JUNQUEIRA, 2010, p. 05).

Neste sentido, é possível observar a existência da discriminação no ambiente escolar, na família, no atendimento destinado à saúde e, na sociedade devido aos índices altíssimos de homicídio interligados com a transfobia. Além desses, a religião e o espaço midiático também são instrumentos fortes e recorrentes de discriminação contra elas.

As transexuais se encontram em um sistema de extrema vulnerabilidade, até mais do que as pessoas homossexuais, posto que esses últimos podem forjar obediência a norma em determinados momentos, já as trans são expostas visualmente na sociedade a margem do binarismo homem-macho e mulher-fêmea, tendo o desprezo social imediato (BARBOSA e SILVA, 2015).

Por outro lado, acerca do mercado de trabalho, tema central deste estudo, 90% (noventa por cento) da População Trans vive exclusivamente da Prostituição, 6% (seis por cento) em empregos informais e 4% em empregos com fluxo de carreira (ANTRA, 2018a).

No que tange ao mercado formal de trabalho, quando conseguem nele ingressar, sofrem discriminação no próprio ambiente laboral, por serem consideradas diferentes de forma negativa aos olhos da sociedade, sendo excluídas pelos colegas de trabalho e pelo próprio superior hierárquico. Ainda, quando conseguem empregos, a grande maioria não se sente realizada com a função designada.

Neste sentido, assevera Silva (2011, p. 10):

[...] observa-se o quanto é difícil assumir-se transexual, eis que, além de ser incompreendido pela família, é excluído desde pequeno da sociedade, é considerado uma anomalia e vai enfrentar uma batalha para conseguir um emprego formal, principalmente quando não possui documentos adequados ao seu fenótipo. Desse modo, muitos não conseguem fugir da vala comum de empregos que possuem uma aceitação maior aos homossexuais, travestis e transexuais como as atividades de cabeleireiras e maquiadoras, chegando, nas piores situações, aos casos de prostituição.

Elas sofrem preconceitos por não se adequarem ao padrão comportamental e de gênero que a sociedade impõe. Segundo Ferraz (2013, p. 219): “Essas pessoas

descumprem os códigos sociais ao expressar um gênero sexual que não corresponde ao que seria “próprio” do seu sexo biológico [...]”.

O trabalho é um meio de inclusão socioeconômica, tanto para o cidadão possuir renda para seu próprio sustento como para estar inserido na sociedade por meio do labor, para satisfação pessoal e profissional. Segundo Cecato (2011), o trabalho representa um bem-estar econômico, que além da satisfação pessoal serve como um instrumento de inserção social.

O labor também concretiza a dignidade do ser humano, direito este consagrado no artigo 6º da Constituição Federal<sup>37</sup>. Fonseca (2014, p. 99) assevera que se trata: “de um direito vinculado à vida, pois sem trabalho as pessoas não têm como proporcionar uma vida digna para si e para sua família”.

De acordo com Delgado:

O trabalho, em especial o regulado (o emprego, em suma), por ser assecuratório de certo patamar de garantias do ser humano, constitui-se no mais importante veículo de afirmação socioeconômica da grande maioria dos indivíduos componentes da sociedade capitalista, sendo desse modo, um dos mais relevantes (senão o maior deles) instrumentos de afirmação da democracia na visão social (DELGADO, 2017, p. 21).

Devido ao preconceito contra as transexuais as mesmas possuem dificuldades imensas de ingressarem e se manterem no mercado de trabalho formal. Os motivos, entre outros, são por não se enquadrarem ao modelo de pessoa imposto pela sociedade, devido a heteronormatividade e ao machismo, por vestirem-se ao sexo oposto e por possuírem um gênero diferente do sexo nome.

Ainda, a expulsão de casa, a falta de apoio familiar, a evasão escolar, devido ao preconceito e assédio que essas pessoas sofrem, atrelado à falta de políticas públicas e iniciativa do Estado e das instituições de ensino, também são fatores que contribuem para as dificuldades de inserção no mercado de trabalho formal (SOUZA, 2012).

Assim, elas ficam invisíveis para o Estado e a sociedade, de forma intencional ou não, socorrendo-se muitas vezes a trabalhos informais, como por exemplo, a prostituição, que se torna uma fonte de renda para sua subsistência, sendo um trabalho temporário até encontrarem outro.

---

<sup>37</sup> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

As transexuais sofrem com a dificuldade de serem empregadas, mesmo que tenham qualificação, e na maioria dos casos são excluídas das escolas, repudiadas no mercado de trabalho formal e forçadas a viverem à margem da sociedade, as vezes como prostitutas (BENTO, 2008).

Em que pese a Constituição Federal ser considerada uma carta cidadã, prevendo direitos de igualdade, da não discriminação entre os sexos, da dignidade da pessoa humana, direito social ao trabalho, as transexuais sofrem discriminação e não conseguem exercer sua cidadania de forma plena, pois não conseguem um trabalho formal. Assim, a igualdade material não é alcançada, para proporcionar igualdade de oportunidades as transexuais.

Rocha assevera:

Gente é tudo igual. Tudo igual. Mesmo tendo cada um a sua diferença. Gente não muda. Muda o invólucro. O miolo, igual. Gente que ser feliz, tem medos, esperanças e esperas. Que cada qual vive a seu modo. Lida com as agonias e alegrias de um jeito único, só seu. Mas o sofrimento é sofrido igual. A alegria, sente-se igual (ROCHA, 2008, p. 19).

O mercado de trabalho formal visa preponderantemente o lucro e a produtividade empresarial, não estando preparado ou estando, não possui interesse, para lidar com as diferenças sociais e incluir as transexuais no labor.

Alguns empresários não querem a presença da transexual no mercado de trabalho se a presença dela desagradará os clientes e seu lucro diminuir, preferindo não contratá-la, não ariscando o seu negócio empresarial.

Ainda, o mercado é marcado pela competição, individualismo, perseguição, deslealdade, flexibilização, sendo agravados tais adjetivos quando a cidadã não se enquadra nos padrões culturais pré-estabelecidos, ocorrendo, assim, a discriminação por identidade de gênero (SILVA, 2015).

Ainda, criou-se vários estereótipos para as transexuais, como por exemplo, ser uma pessoa vadia, desbocada, sexualmente ativa e extravagante. Devido à competitividade mercantil e também a esta falácia, o mercado de trabalho atua no sentido de excluir e discriminar as transexuais, desde o momento do processo de seleção ao ingresso no trabalho tanto quanto sua manutenção no emprego (SILVA, 2015).

Nesse viés, há muito a ser caminhado para alcançar a igualdade material para tratamento em diversas áreas para as transexuais, especialmente no campo do Direito do Trabalho.

As pessoas são diferentes e o problema não é estas diferenças, o problema é quando as diferenças servem como critério de inclusão ou exclusão da outra e do outro, como é o caso das mulheres transexuais.

Por conseguinte (SILVA, 2015), é necessário desenvolver políticas públicas que favoreçam o acesso e permanência no mercado de trabalho, que evitem discriminações, assédios, promovam promoção de cargos, enfim, que visem diminuir as violências contra as pessoas transexuais.

Atrelado a isso, o mundo do trabalho está cada vez mais precarizado e quando posto à análise do Poder Judiciário os direitos trabalhistas são flexibilizados, até pelo Supremo Tribunal Federal, que é o guardião da Constituição.

De acordo com Almeida e Krost: “Ocorre que, dentro deste panorama, algumas recentes decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) vêm causando profundas e abruptas modificações na jurisprudência trabalhista, contrárias aos fundamentos axiológicos do próprio Direito do Trabalho, fato que merece atenção dos atores juslaboralistas” (ALMEIDA e KROST, 2017, p. 20).

E é neste mundo do trabalho que o ser humano pode sofrer, de forma mais severa e cotidianamente, violações dos seus direitos mais básicos, que ocorre com frequência às transexuais.

Nesse sentido, discorre Almeida e Baldo (2002, p.21):

Reafirmamos, aqui, a crença de que as relações de trabalho sejam o âmbito mais propício para a incidência dos direitos humanos e fundamentais em todas as suas dimensões, visto que, nessas relações, pode se verificar de forma mais intensa e reiterada a sujeição de um indivíduo a outro, como decorrência direta da personalidade e da subordinação, sempre presentes na relação de emprego.

Para Prado e Dangelo (2017) incluir a pessoa transexual no mercado de trabalho é dar efetividade aos direitos fundamentais, nomeadamente a dignidade da pessoa humana e a isonomia, bem como o princípio da Proteção previsto no Direito do Trabalho.

Tal princípio, segundo Delgado (2008, p. 213) estrutura: [...] em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à

parte hipossuficiente na relação empregatícia — o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

A Constituição Federal brasileira preza por uma sociedade justa e solidária. Assim, é necessária a criação de ações afirmativas, também denominadas como discriminação positiva, a fim de igualar os direitos das pessoas que estão, materialmente, em posição desigual (GOLDSCHMIDT, 2008a).

Com isso, o próximo capítulo discorrerá sobre as discriminações que afetam o acesso e a permanência no mercado formal de trabalho, através da experiência de algumas mulheres transexuais e possíveis sugestões para minimizar os efeitos desta prática.

#### **4 DISCRIMINAÇÃO DAS TRANSEXUAIS NO INGRESSO E PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL**

Neste capítulo abordar-se-á acerca da discriminação para ingresso e permanência no mercado formal de trabalho ocorrida em algumas mulheres transexuais residentes no Município de Içara e Criciúma, através de uma pesquisa de campo via questionário *online* e grupo focal. Após, passar-se-á a possíveis soluções para combate e/ou diminuição dessa discriminação, apontada pelas entrevistadas e pela pesquisadora, objetivando atingir a igualdade material.

##### **4.1 A PESQUISA E OS DADOS ACERCA DA DISCRIMINAÇÃO DE ALGUMAS MULHERES TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL NA REGIÃO DE CRICIÚMA E IÇARA**

A pesquisa realizada é de campo, a qual envolve pessoas e, devido a tal fato, previamente ao início do trabalho, submeteu-se projeto da pesquisa ao Comitê de Ética, a fim de auferir autorização para a pesquisa. O projeto de pesquisa foi devidamente aprovado, gerando o Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) de nº 90373118.9.0000.0119.

A técnica de pesquisa empregada foi a utilização de questionário com 33 (trinta e três) perguntas abertas, sem a presença da pesquisadora para resposta, o qual foi encaminhado por e-mail a cada participante.

Além dessa técnica de pesquisa, utilizou-se também outra denominada “grupo focal”, de apenas um encontro na casa de uma amiga das entrevistadas, pelo período de uma hora, sendo que todas as participantes conversaram, no qual foram abordados os seguintes temas: discriminação da transexual, mercado de trabalho formal, políticas públicas e trabalho informal.

Optou-se para direcionar o tema da pesquisa em estudar apenas a discriminação no mercado formal de trabalho de mulheres transexuais, não havendo participantes homens trans.

A seleção das participantes foi através do contato da pesquisadora com a coordenadora do programa SAE (Vigilância Epidemiológica, Programas das Infecções Sexualmente Transmissíveis, Programa da Tuberculose e Hanseníase e Programa de Combate a Endemias) do Município de Içara/SC, a qual indicou que existiam cinco mulheres transexuais que utilizavam o referido programa municipal e poderiam participar da pesquisa.

Assim, realizou-se o contato direto com as referidas mulheres para responderem a pesquisa e indicarem se conheciam alguma outra colega transexual residente em Içara e/ou Criciúma/SC, para que também participassem da pesquisa.

Deste contato com as cinco mulheres, as mesmas indicaram que conheciam mais dez mulheres trans residentes em Içara, sendo que apenas cinco delas aderiram a pesquisa. Destas mulheres trans participantes, indicaram mais vinte e cinco mulheres trans residentes em Criciúma, das quais somente cinco aderiram a pesquisa.

As mulheres transexuais que aceitaram o convite para participarem da pesquisa mencionaram que o trabalho era interessante e daria voz a elas. Já as mulheres que não aderiram, algumas comentaram que falar de pessoas transexuais não é viável, porque ninguém se interessa por elas e, algumas nem justificaram o motivo de não participarem.

Assim, a pesquisa de campo foi realizada com 15 (quinze) mulheres trans, destas 10 (dez) são domiciliadas em Içara e 5 (cinco) em Criciúma. Do total de participantes, 10 (dez) responderam ao questionário “online” e 5 (cinco) participaram do grupo focal.

É mister mencionar que a pesquisa foi realizada de forma voluntária e sigilosa, sem a divulgação do nome das participantes. Ela (a pesquisa) aborda a visão de algumas mulheres transexuais que residem no Município de Içara e Criciúma, não se

sabendo mensurar quantas mulheres trans existem nos referidos Municípios, haja vista que não há base de dados para tanto.

Portanto, a pesquisa não aborda a visão de todas as transexuais residentes nos referidos Municípios, somente uma parcela dela, sem conseguir precisar em números se a quantidade de participantes é pequena, média ou grande. Contudo, a visão delas acerca da discriminação para ingresso e permanência no mercado de trabalho formal serão expostas e caminharão ao encontro das demais categorias teóricas já expostas no trabalho, dando-se cientificidade para a pesquisa.

Com isso, será exposto primeiro os dados obtidos pelo questionário e posteriormente pelo grupo focal, de forma separada, objetivando melhor técnica de abordagem para o trabalho.

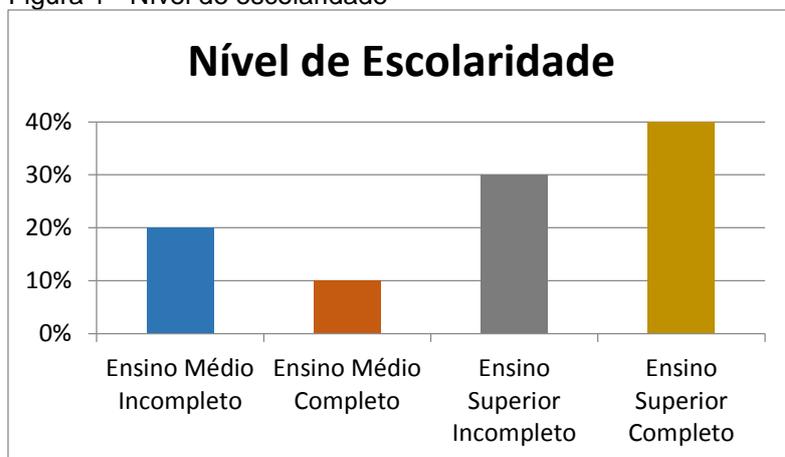
#### 4.1.1 Técnica de pesquisa: questionário

O questionário visou identificar a idade das participantes, sendo que três mulheres trans possuem 31 anos, as outras 23, 20, 38, 47, 35 e 40 anos de idade.

Acerca da escolaridade, quatro delas possuem ensino superior completo, três superior incompleto, duas ensino médio incompleto e uma ensino médio completo. Então, acerca da escolaridade todas as mulheres são alfabetizadas e possuem um mínimo de estudo, tendo competência ou aptidões para assumir diversas ocupações no mercado de trabalho formal.

Assim, a Figura 1 demonstra o nível de escolaridade das entrevistadas.

Figura 1 - Nível de escolaridade



Fonte: Produzido pela autora

No que tange a retificação do nome e sexo no Registro Civil, apenas quatro mulheres já realizaram tal procedimento, ao passo que seis delas ainda não, assim demonstrado os dados na Figura 2.

Ademais, questionadas se possuem trabalho formal com carteira de trabalho registrada e assinada, nenhuma delas respondeu que sim. Apenas uma respondeu que possui trabalho formal, contudo, é servidora pública estatutária. As demais laboram de maneira informal para se sustentarem, algumas informaram qual o trabalho, outras não.

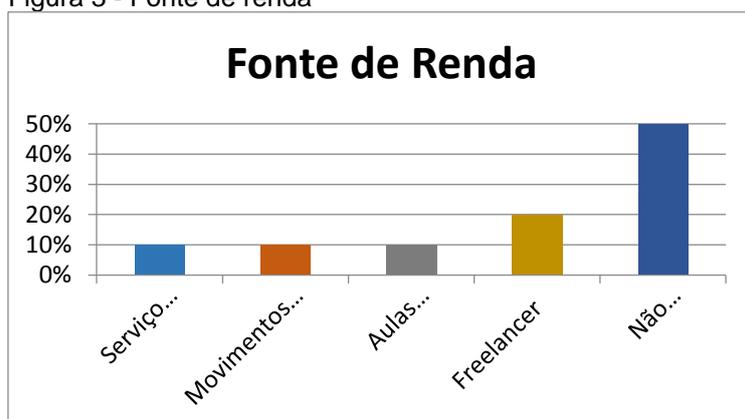
Figura 2 - Nível de escolaridade



Fonte: Produzido pela autora

Assim, segue a Figura 3 abaixo demonstrando as funções de cada participante.

Figura 3 - Fonte de renda



Fonte: Produzido pela autora

No cerne da questão da pesquisa, questionadas se já sofreram discriminação, direta ou indireta, na entrevista de emprego, as respostas foram unânimes, 100% das participantes mencionaram que foram discriminadas.

Uma das mulheres foi além da resposta afirmativa e disse: *“Sim, em uma entrevista de emprego, simplesmente por meu nome (de registro) não estar de acordo com as minhas vestimentas e comportamento”*.

Já outra mulher afirmou: *“Sempre.”* Ao passo que outra participante sustentou: *“Sim, inúmeras vezes”*. Por fim, outra entrevistada discorreu que: *“Já sim, em entrevista de emprego, a pessoa do RH disse que eu não era apta ao cargo sem nem ao menos falar comigo. E em outra, eu poderia trabalhar na empresa, desde que eu não saísse do meu departamento, que era o almoxarife”*.

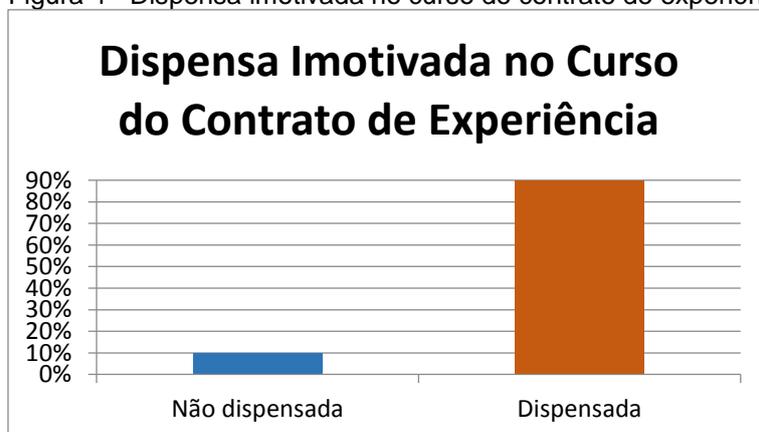
Na pergunta de número 11, questionadas se já sofreram discriminação (direta ou indireta) devido ao seu jeito de vestir-se, maquiar-se e/ou comportar-se, a resposta também foi positiva em 100% das respostas, sendo que umas das mulheres trans respondeu:

*“Por ser uma mulher trans, conseqüentemente vão (pessoas preconceituosas) achar inadequada a vestimenta feminina e/ou maquiagem. Quanto ao comportamento não.”*

Outra afirmou que: *“Apenas ao meu jeito de me comportar, constantemente falavam-me para ser mais discreta”*. Já outra mulher trans afirmou que: *“O julgamento das pessoas em relação a trans, vai além desses marcadores”*. E outra limitou-se em enfatizar a discriminação, dizendo: *“Sim. Muitas vezes”*.

Já na pergunta de número 12, questionava-se acerca da dispensa injustificada durante o contrato de experiência de forma antecipada e, 90% (noventa por cento) das mulheres transexuais responderam que isto já ocorreu com elas.

Figura 4 - Dispensa imotivada no curso do contrato de experiência



Fonte: Produzido pela autora

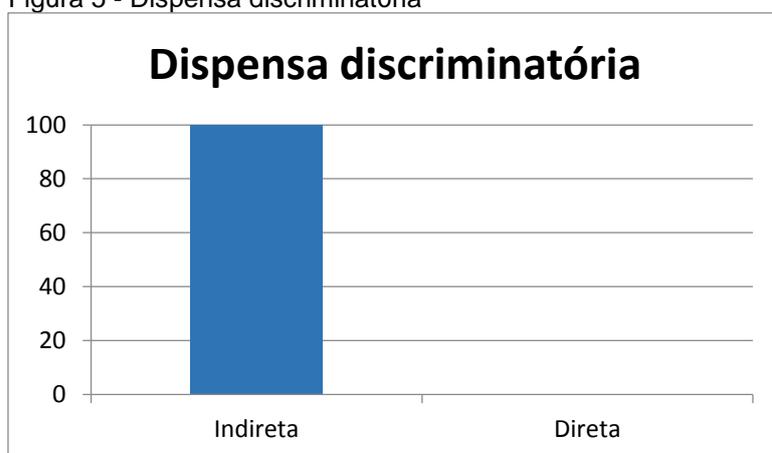
Apenas uma mulher respondeu que não, mas não porque não houve discriminação, mas sim porque nunca conseguiu um emprego formal, tendo em vista que, segundo ela, era sempre dispensada na entrevista de emprego. Conseguiu um emprego, porque passou em concurso público, caso contrário, ela afirmou que seria muito difícil o acesso ao mercado de trabalho formal.

Ademais, outra mulher afirmou que: *“Fui aprovada e após entrega dos documentos disseram que vaga fora preenchida. Em uma escola de idiomas, após primeiro dia de trabalho fui convidada a me retirar”*. Já a mulher trans n. 8 afirmou que foi: *“dispensada de um trabalho, no período da minha transição”*.

Por outro lado, questionadas acerca da dispensa no emprego formal ou seu não ingresso, se ocorria com alguma justificativa ou se era realizada de forma indireta com cunho discriminatório, 100% delas responderam que era realizada de forma indireta, com meras desculpas mascaradas de cunho discriminatório.

Neste sentido, segue a Figura 5 ilustrando:

Figura 5 - Dispensa discriminatória



Fonte: Produzido pela autora

De outra sorte, algumas delas discorreram sobre fatos que ocorreram em suas vidas. Veja-se alguns relatos:

Acerca da dispensa, uma das entrevistadas disse que ocorreu de forma: *“Indireta, falou que era pra diminuir quadro de funcionários”*.

Já outra mulher transexual questionada relatou que: *“Nunca diretamente. Uma vez pela vaga já ter sido supostamente preenchida, em outra situação alegaram que alunos não gostaram da didática (mesmo utilizando didática proposta pelo livro utilizado na instituição)”*.

Outra afirmou que ocorreu de forma:

“Indireta, utilizou-se da desculpa de que a empresa já havia encontrado alguém para o cargo e que dessa forma não estaria mais contratando, porém ficaram sem encontrar um funcionário depois dos três meses posteriores a minha entrevista”.

Já outra mulher entrevistada asseverou que: *“Não davam justificativas diretas. Apenas pediam desculpas e diziam que a vaga já havia sido preenchida”*. E outra transexual disse: *“Usou que a empresa estava em crise, e fazia alguns desligamentos, o meu no caso foi o único em um período de uns seis meses”*.

Ademais, a pergunta de número 14 buscou saber se elas já sofreram alguma espécie de discriminação no mercado de trabalho e apenas uma das mulheres respondeu de forma negativa, conforme demonstrado na Figura número 6:

Figura 6 - Discriminação no mercado de trabalho



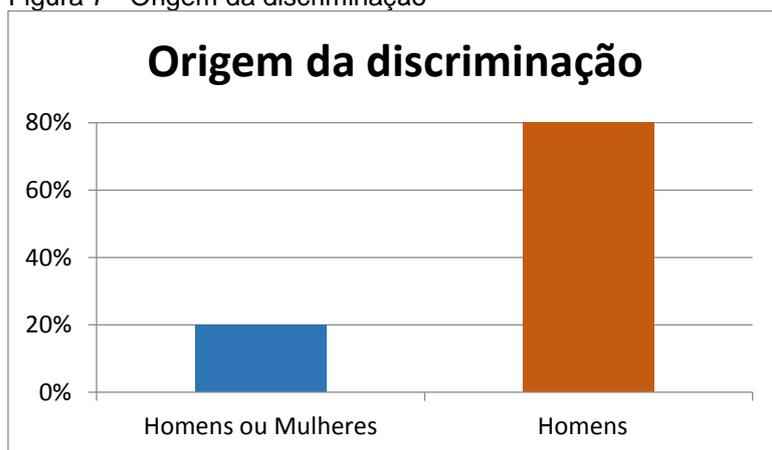
Fonte: Produzido pela autora

Algumas delas foram além da resposta afirmativa, sendo que uma das mulheres respondeu que: *“Nos locais que já trabalhei sim. Alunos e colegas de trabalho com comentários quanto a minha vida íntima em tom pejorativo, piadas, comentários sem qualquer cuidado”*.

Ainda, outra respondeu: *“Sim. Muitas vezes”*, e a outra trans que: *“No atual não, mas já sofri, principalmente assédio sexual”*.

A pergunta de número 15 é decorrente da resposta anterior, com intuito de saber como foi a ocorrência da discriminação e se foi praticada por homens ou mulheres.

Figura 7 - Origem da discriminação



Fonte: Produzido pela autora

Neste ponto da pesquisa, é possível observar, através da figura acima, que a grande maioria da discriminação perpetrada contra as transexuais é realizada por homens, confirmando que a sociedade brasileira é machista. Machismo esse que é praticado tanto por homens como por mulheres, pois ambos são afetados pelo patriarcado.

Neste viés, umas das entrevistadas afirmou que: *“já fui chamada de lixo, apenas por questionar o dia da minha folga, foi um homem”*. Outra discorreu que: *“Desde piadinhas sem graça até a invenção de mentiras pra me caluniar e tentar minha demissão”*.

Ainda, outra mulher afirmou que a discriminação ocorria por: *“Comentários como me chamar de professor, traveco ou então dizer que sou como uma mulher de verdade, que eu engano, nem pareço ser homem”*.

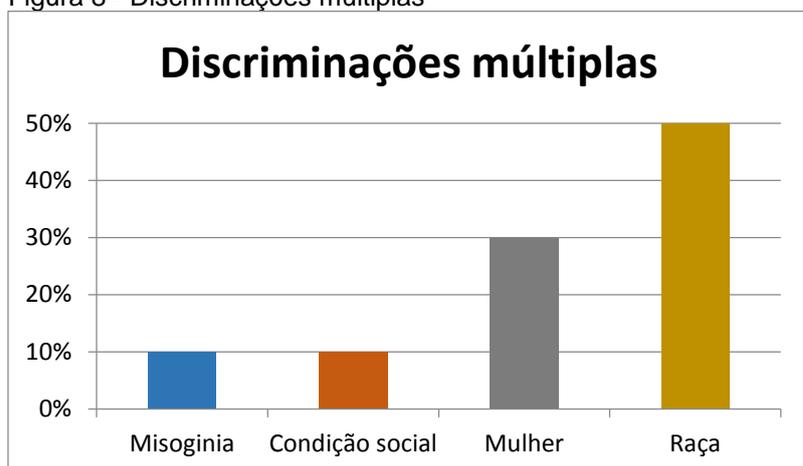
Ademais, afirmou outra transexual mulher: *“Sofri assédio sexual, por um homem, colaborador da empresa, no local de trabalho”* e, a outra participante: *“Foi muito constrangedor e foi por ambos os sexos”*.

Já a pergunta de número 16 buscou saber, através da opinião das entrevistadas, se por elas serem transexuais não conseguem emprego formal devido a este fato. As respostas foram 100% afirmativas, considerando a questão de gênero como fator principal para o não acesso ao mercado de trabalho.

Uma das mulheres entrevistadas afirmou: *“Sim, ainda há muita discriminação no âmbito do trabalho formal para lhe dar com as pessoas trans, sem contar nos inúmeros preconceitos sociais que as pessoas tendem a utilizar no meio empregatício”*.

Por outro lado, o questionário buscou identificar se além da discriminação contra as transexuais no mercado de trabalho formal, elas também sofrem discriminação por serem negras, mulheres e/ou pobres. A Figura número 8, demonstra quais foram as respostas.

Figura 8 - Discriminações múltiplas



Fonte: Produzido pela autora

Neste ponto, é possível observar a ocorrência de discriminação interseccional, sendo que além da transexual sofrer discriminação para ingresso e permanência no mercado formal de trabalho, elas ainda sofrem discriminação por serem negras, mulheres, por sua condição social e devido a misoginia, de acordo com as respostas colhidas.

Ainda, constata-se que a mulher transexual negra é a ocorrência mais frequente de discriminação, sendo que 50% (cinquenta por cento) das entrevistadas responderam que são discriminadas pela raça.

Por fim, a pergunta de n. 19 versou sobre a ocorrência pessoal de discriminação no mercado de trabalho, que possivelmente ocorreu contra as transexuais participantes da pesquisa. Assim, para manter-se a veracidade e o impacto das respostas, transcrevem-se na íntegra os depoimentos, sendo o primeiro:

Na minha vida profissional trabalhei em três empresas privadas de carteira assinada e precisei engolir muitas coisas para conseguir suportar. Depois de formada decidi atuar como professora, as oportunidades que conquisei foram através de aprovações em provas (contrato), pois em simples seleções de emprego sempre fui rejeitada. Quanto a resultado de provas dificilmente a banca avaliadora questiona, caso contrário, acredito, não teria conseguido nenhum. Em todos locais que passei foram muitas lutas para permanecer, sempre me senti duplamente cobrada, qualquer pessoa quando começa a trabalhar tem carta branca, aparentemente os colegas e superiores

profissionais acreditam na capacidade de execução das tarefas, o mesmo não acontece quando se é transexual. Eu sempre senti que nos lugares pelos quais passei (pessoal e profissional) essa cobrança, sempre fui a primeira (trans) em todos eles, então cansei de ouvir “desculpe-me, não sabemos como lidar com isso” como se o fato da minha identidade fosse interferir na minha capacidade profissional, na execução das tarefas ou principalmente influenciar as crianças (educação infantil). Nunca senti que tivesse voz como os demais colegas em reuniões ou tomadas de decisões e também poucas vezes recebi ofertas em ser ajudada ou para executar algum projeto conjunto. Em especial na minha profissão é muito complicado, por exemplo, na penúltima escola que trabalhei, os alunos dos anos finais do fundamental II tinham uma resistência enorme quanto as minhas aulas. Demonstravam verbalmente e fisicamente desrespeito, recusavam se comportar em minhas aulas como nas aulas dos outros professores. Quando recorri ao apoio pedagógico da escola a equipe se recusou a me auxiliarem, alegaram que depois verificariam o que poderiam fazer e meses se passaram sem que nada fosse feito. Continuei com as turmas por um tempo, ouvindo ofensas e sendo cobrada pela direção que controlasse a situação. Na última escola que trabalhei, realizei com alunos do oitavo ano (fund. II) um projeto no segundo trimestre, na disciplina de língua portuguesa, sobre escrita de diário, a atividade consistia em concomitante com as aulas o aluno ter um diário e ao final do trimestre seria avaliado, em diversos diários os alunos relataram ouvir dos colegas críticas e piadas quanto a minha identidade de gênero. E não são só piadas e comentários, isso se reflete no comportamento, em como as pessoas demonstram respeito ao próximo. Conversei com as turmas ao final do ano sobre minha identidade e só fiz porque a TV local me procurou para fazer uma matéria, caso contrário, não sei se falaria. Não que eu não sentisse a necessidade em falar, mas priorizei atividades e outras demandas mais urgentes, tendo em vista que naquele ano eles haviam ficado sem professora um longo período por vários motivos e também porque acredito que respeito não requer que saibamos da vida íntima, social ou qualquer outro aspecto. No entanto, estamos muito distantes ainda de ter esse respeito, enquanto a sociedade não nos permitir/colocar em um lugar de visibilidade digno continuaremos sendo desrespeitadas (os), afinal basta ligar a TV que somos bombardeados de programas nos representando como caricatos, travecos ou servindo de ‘pegadinhas’ para os homens.

Nesse depoimento, a questionada mencionou que durante sua vida profissional em três empregos, foi muito difícil sua permanência devido a discriminação perpetrada. Menciona que não possuía apoio dos colegas e do superior hierárquico, não tinha voz, posição de comando, além de ser alvo frequente de chacotas e descaso dentro do ambiente laboral. Ainda, mencionou que por ser transexual as pessoas pensam que este fato interfere na vida profissional.

Assim, é nítida a ocorrência de discriminação de *status cultural* e de *status material*, exposta por Moreira (2017), para impedir a realização de igualdade de tratamento para as transexuais, objetivando não permitir acesso às mesmas oportunidades.

Ademais, outra entrevistada discorreu sobre sua experiência no mercado formal de trabalho:

Então, como falei anteriormente, eu nunca consegui vagas de trabalho em serviços que tinha a entrevista como etapa do processo de contratação. Sempre trabalhei por concursos públicos. Minha "sorte" foi que tive uma boa escolaridade apesar de todo *bullying* sofrido no ambiente escolar. 90% das pessoas trans não tem essa sorte. Quando eu ingressei no mercado de trabalho no ano 2000, era bem mais difícil, hoje já melhorou muito, mas ainda sonho com dias melhores pra nossa população. Sonho em poder viver para ver o dia em que nenhuma pessoa trans precise se prostituir sem vontade apenas para ter o mínimo que é a sobrevivência.

Nessa fala, a mulher transexual alega que jamais conseguiu ingressar no mercado formal de trabalho, pois sempre era descartada na fase da entrevista. Menciona que está laborando atualmente, pois é servidora pública e almeja que um dia as transexuais consigam emprego sem precisarem se prostituir para manterem sua sobrevivência.

Verifica-se nesse depoimento a ocorrência de discriminação organizacional, pois devido a estereótipos, essa transexual nunca conseguiu emprego formal, sendo descartada imediatamente na fase da entrevista, pois o empregador considera que aquela vaga de emprego não é apropriada para a mulher transexual.

Assim, para Lima e Benincá: “No campo das diversidades sexuais, o preconceito e a discriminação estão voltados para aqueles grupos de pessoas que não fazem parte do padrão sexual heteronormativo” (2017, p.331).

Seguindo, outra entrevistada mencionou em sua resposta que:

Já trabalhei em comércio, no Boticário antes da transição, e durante a transição trabalhava em uma empresa têxtil, mas fui demitida durante a transição. Depois disso fiquei 5 anos sem trabalhar, e não conseguia nem entrevista de emprego pois colocava no currículo que eu era uma pessoa trans. Comecei a ocultar isso e consegui 4 entrevistas de emprego que não resultaram em nada e eu desisti de procurar, pois isso magoava muito, ficava triste e desanimada.

Neste depoimento, observa-se que a mulher transexual, a partir do momento que expôs sua identidade de gênero, foi dispensada do emprego. Após, só conseguia agendar uma entrevista de emprego se omitisse do seu currículo que era transexual, mas mesmo assim, quando realizava essas entrevistas, nunca conseguiu um emprego.

Vê-se que a cultura heteronormativa não aceita a existência de padrões diversos, pois é calcada em estereótipos e incentiva a prática discriminatória contra as mulheres transexuais, fazendo com que não ingressem no mercado formal de trabalho, e acaso ingressem, que sofram dentro do ambiente laboral.

De acordo com essa narrativa, afirma Dias: “tudo que situa fora dos estereótipos acaba por ser rotulado de “anormal”, ou seja, fora da normalidade, o que não se encaixa nos padrões, visão polarizada extremamente limitante” (2000, p. 145).

Devido as respostas desse questionário *online*, foi possível observar que todas as mulheres transexuais participantes já sofreram e sofrem discriminação para ingresso e permanência no mercado formal de trabalho, sendo o fato exclusivo de serem transexuais.

Nenhuma das participantes é analfabeta ou semianalfabeta, possuindo escolaridade, sendo que 40% (quarenta por cento) delas possuem ensino superior, possuindo capacidade profissional para estarem inseridas no mercado formal de trabalho, mas não estão justamente pelo prática discriminatória.

Outro ponto relevante é que apenas 40% (quarenta por cento) das entrevistadas realizaram a retificação do nome e sexo no registro civil, contudo, todas elas já sofreram discriminação, inclusive as que já realizaram tal procedimento, não se levando em consideração para a prática discriminatória a divergência entre o nome social e o biológico.

Ademais, nenhuma das entrevistadas possui trabalho formal na área privada, sendo que necessitam laborar de maneira informal para sobreviverem, pois o mercado formal de trabalho não abriu as portas para elas, praticando discriminação institucional, mantendo os privilégios de determinados grupos.

Com isso, constatou-se o que já parecia óbvio: que as mulheres transexuais sofrem discriminação para ingresso e permanência no mercado formal de trabalho, consoante depoimento de vida das mulheres transexuais entrevistadas.

Neste momento, passar-se-á a entrevista de mulheres trans mediante grupo focal, extraíndo-se, de forma mais ampla, mais dados acerca do tema objeto desta pesquisa.

#### **4.1.2 Técnica de pesquisa: grupo focal**

Denominar-se-á as mulheres com nomes fictícios de flores, pois não classificarei as entrevistadas em números, como por exemplo, nº 1, 2, 3, etc, posto que fazendo uma analogia com o sistema penal, os números no lugar de nomes, indicam a coisificação e a negação de humanidade e este não é o intuito da pesquisa.

Assim, não haverá exposição pessoal da identificação da mulher participante, visto que são dados sigilosos, conseguindo expor de forma direta os depoimentos das mesmas acerca das temáticas realizadas no encontro sem qualquer prejuízo.

As participantes do grupo focal possuem idade entre 25 (vinte e cinco) a 35 (trinta e cinco) anos de idade, sendo que três delas possuem ensino superior completo e duas incompleto.

Todas afirmaram que já sofreram diversas espécies de discriminação, desde a infância até a fase adulta, especialmente na fase escolar. No que tange ao mercado de trabalho formal, 100% delas afirmaram ter sofrido discriminação pré contratual e durante o período do contrato.

A discriminação ocorre, muitas vezes, no momento da contratação, momento em que o futuro empregador analisa o nome e sexo da trabalhadora em seu documento e constata que se trata de uma pessoa que se identifica pelo outro sexo, pois não coincidem com as características físicas da trabalhadora vista pelo empregador.

O mercado de trabalho possui vagas predeterminadas para homens e mulheres e, o mesmo caso se aplica para as mulheres transexuais. Neste sentido, afirma Schwarz e Thomé (2015b, p.190):

A divisão sexual do trabalho não é produto de dados biológicos, mas sim de construções sociais específicas chamadas de relações sociais de sexo, quer dizer, a divisão sexual do trabalho é modulada histórica e socialmente, variando no espaço e no tempo, não podendo se olvidar que o determinismo biológico, desde o século XIX, vem sendo utilizado para fundamentar a persistência de discriminações não apenas de sexo, mas também de cor, etnia e até de religião.

Inicia-se com o relato da mulher Azaléia aduzindo que em todas as entrevistas de emprego que realizou até hoje, os(as) entrevistadores(as) ficavam abismados(as) quando verificavam que o currículo da entrevistada estava com o nome de um homem e ela se designava como mulher. Isto ocorria, segundo ela, quando a mesma ainda não tinha realizado a retificação do nome no registro civil.

Contudo, mencionou que após realizar a retificação no registro civil, nada mudou, continuava a ser descartada na entrevista de emprego, ou por se declarar como transexual ou pelo empregador suspeitar, devido a sua aparência, que ela era transexual.

Nestas referidas entrevistas, era questionada sobre sua sexualidade e sobre não se identificar com seu sexo designado do nascimento, não versando perguntas sobre suas experiências profissionais, qualificações ou algum tema relacionado a vaga de emprego. Teve um caso, em que o futuro empregador perguntou: *“Você já fez cirurgia de mudança de sexo?”*.

Pensa-se a teor da resposta dada, que o mercado de trabalho não parece estar disposto a abrir as portas para esta mulher transexual, estando apenas interessado em achar atraente e novo ter uma entrevistada transexual e saber de sua vida pessoal, não sobre a vaga de emprego. Provavelmente, não dará oportunidade profissional para outras mulheres transexuais.

Relatou ainda que na maioria das entrevistas já recebia a notícia no final da conversa, afirmando que ela não se enquadrava para vaga em aberto. No ponto, é possível observar que houve discriminação indireta.

Todavia, houve um caso em que empregador efetuou discriminação de forma direta, afirmando que não iria contratá-la, posto que a vaga era destinada para atendimento ao público e sua aparência não era adequada.

Na hipótese, relatada pela Azaléia, é possível observar a discriminação pré contratual, de forma direta e indireta, em que o futuro empregador não está interessado na qualificação profissional da entrevistada, posto que a mesma afirma que para todas as vagas que se cadastrou, possuía a descrição exigida para o cargo.

Por outro lado, a mulher Margarida afirma que após a retificação do registro civil e mudança do nome, a discriminação continuou existindo, porém, de forma mais velada. Aduz que fora contratada por uma empresa certa vez e no curso do contrato de experiência foi dispensada sem justa causa, porém, o empregador ainda lhe falou: *“Se eu soubesse que você era ‘traveco’ não teria lhe contratado”*.

Nesta narrativa, a discriminação ocorrida é de gênero e praticada de forma direta, sendo que a mulher transexual não ingressou com ação indenizatória, pois não tinha provas do ocorrido, haja vista que alguns colegas presenciaram e falaram que não testemunhariam a seu favor, sob o argumento de que ela havia enganado todos sobre sua real identidade.

Outro ponto abordado pela Margarida é a discriminação e o constrangimento para uso do banheiro no ambiente laboral, posto que as empresas em que trabalhou possuíam banheiro feminino e masculino. De imediato, começou a utilizar o banheiro

feminino, mas suas colegas de trabalho pediram para que ela não usasse, aduzindo que ela “não era mulher de verdade”.

Devido a tal fato, foi até o empregador para expor a situação e resolvê-la e acabou sendo dispensada sem justa causa, na medida em que sua presença estava atrapalhando a das demais mulheres da empresa.

Verifica-se que além da mulher transexual sofrer discriminação pelo empregador, também sofre pelos colegas de trabalho, não sendo amparada nas ocorrências de discriminação, devido a não aceitação de sua identidade de gênero.

Ademais, Margarida mencionou que já sofreu assédio sexual tanto pelo empregador quanto por alguns colegas de trabalho, posto que afirma que ser transexual é sinônimo de prostituta ou sexualidade aflorada para a sociedade. Em um determinado momento, afirmou para o empregador sua prática ilegal do assédio e acabou sendo demitida, ainda com a fala: “*Se você não serve para transar, não serve para trabalhar aqui*”.

De outra sorte, a mulher Jasmim afirmou que sua vida profissional foi prejudicada desde a época da graduação, sendo discriminada dentro da instituição de ensino. Informou que cursava enfermagem e durante o curso fez a transição, sendo que a partir daquele momento perdeu amigos e recebia olhares discriminatórios recorrentes dos professores e funcionários da Universidade.

Quando houve a conclusão do curso superior, era de praxe a instituição indicar os(as) formandos(as) para os hospitais da região para conseguir emprego, todavia, Jasmim foi a única da sala que não conseguiu emprego no hospital, posto que não houve sua recomendação, informação esta adquirida no próprio hospital.

Passado algum tempo, afirmou que conseguiu emprego em um posto de saúde da região, contudo, sofreu assédio sexual e pediu demissão. Tentou conseguir outro emprego, mas não foi contratada em nenhum lugar para sua área profissional. Devido a tal fato, mencionou que sofreu depressão e tentou o suicídio, pois não estava realizada na vida profissional.

Neste sentido, a fala da entrevistada vem ao encontro da exposição dos demais dados do trabalho, posto que o suicídio é umas das causas frequentes de morte de transexuais, devido as discriminações que sofrem.

Expôs ainda que atualmente trabalha informalmente para sua sobrevivência, fazendo serviços de *freelance*, serviços de limpeza, *marketing* digital, ou outras oportunidades que aparecem, pois necessita pagar suas contas e se manter. Contudo,

não é realizada profissionalmente, posto que seu sonho era trabalhar na sua área de formação, na função de enfermeira.

Por outro lado, a mulher Camélia afirmou que atualmente também trabalha de maneira informal para se manter. Discorreu ainda que quando foi contratada para laborar em serviço formal, foi em setores em que não possuía contato com o público, em almoxarifados, estoque e telemarketing.

Afirmou ainda que nunca conseguiu um emprego em que seu contato fosse direto ao público e, nunca se sentiu realizada nos referidos empregos, posto que sabia que havia conseguido apenas por não estar presente visualmente para os clientes.

Relatou também que já se prostituiu, pois quando se assumiu como mulher transexual, pensava que somente a prostituição lhe daria dinheiro para sobreviver, porém, hoje não possui mais este pensamento, apesar de toda discriminação que sofre e por ainda não conseguir emprego formal.

Ainda, afirmou que já sofreu agressão física de um colega de trabalho, fora do expediente de trabalho, mas decorrente de uma discussão fervorosa durante o trabalho, sobre sua identidade de gênero. Discorreu também que já teve depressão e já pensou em cometer suicídio, porém, nunca o fez.

Alegou que a vida da pessoa transexual é muito difícil, pois a sociedade prega o ódio contra elas, que elas não devem estar inseridas na sociedade e servem somente para prostituição, não possuindo competência para qualquer função no mercado de trabalho formal.

De outra sorte, a mulher Orquídea afirmou que possuía emprego formal fixo e quando iniciou a transição nenhum de seus colegas de trabalho aceitaram. Ouviu diversas falas que aquilo era modismo, que ela não poderia alterar o sexo biológico e que ela nunca conseguiria ter um marido e uma família.

Discorreu que seu empregador nunca a chamou para conversar ou falou qualquer comentário negativo. Contudo, em dois meses foi dispensada sem justa causa, sob o argumento de que a empresa necessitava efetuar cortes no orçamento, todavia, no mês seguinte já havia um funcionário na mesma vaga da transexual.

Após a demissão, tentou por diversas vezes conseguir outro emprego, mas na maioria das vezes era dispensada na entrevista, causando-lhe uma frustração enorme. Em uma oportunidade conseguiu emprego, mas foi dispensada no curso do contrato de experiência, sob o argumento de que o perfil dela não se enquadrava com os ditames da empresa.

Devido a tal fato, Orquídea afirmou que se conformou em não conseguir ingressar no mercado de trabalho formal, posto que a culpa não era sua, mas sim das pessoas que não lhe aceitavam como ela era, praticando atos ilegais de discriminação. Assim, começou a realizar artesanato e costura para vender, de forma autônoma, para sobreviver e desistiu de procurar emprego.

Indagadas todas as mulheres transexuais acerca da discriminação ocorrida em suas vidas, todas mencionaram que sofrem discriminação de forma frequente. É andando na rua, fazendo uma compra no comércio, dentro de ônibus, em bares e casas noturnas, entre outros.

Mencionaram que recebem diariamente olhares assustados e indignados e isto as revoltam muito, posto que elas são mulheres como qualquer outra, não havendo motivo para tamanho espanto e preconceito pelas pessoas.

Discorreram que vários lugares elas não frequentam e cuidam em que horário irão sair de casa, posto que são alvos de violência com maior facilidade que outra pessoa, por exemplo. Afirmaram que ser uma mulher transexual não é fácil, passam por situações discriminatórias com frequência e não conseguem um emprego formal digno.

Contudo, nenhuma delas se arrepende em ter conseguido aceitar sua identidade de gênero e expor ela para a sociedade, posto que apesar de toda discriminação que sofrem, existe a alegria de serem verdadeiras mulheres e isto lhes faz bem.

Discorreram que existem mulheres transexuais que alteraram sua identidade de gênero e retornaram ao que é eram antes, mas são raras pessoas e, geralmente, isto ocorre por elas não aguentarem as reiteradas discriminações que sofrem.

Sustentaram que conhecem várias outras colegas transexuais da região Sul, mas a grande maioria está inserida na prostituição e nas comunidades carentes, não estando aos olhos da sociedade em geral. As que conseguiram adentrar no ensino superior é porque tiveram apoio familiar ou de outra pessoa, pois sem amparo de ninguém é muito difícil.

Questionadas se alguma vez ingressaram com alguma ação judicial ou outra reclamação formal em determinado órgão sobre as discriminações ocorridas, todas relataram que não. Sustentaram que a palavra da mulher transexual não vale nada e se não vier acompanhada de provas irrefutáveis, jamais ganharão qualquer ação.

Devido a tal fato, nenhuma delas possuía provas concretas das discriminações e, portanto, nada fizeram. Afirmaram ainda que mesmo se tivessem, possuem medo de ingressar com ação e nunca mais terem oportunidade de um futuro emprego e até mesmo da decisão judicial, pois o próprio sistema judiciário age com cunho discriminatório.

Afirmaram ainda que não conseguir emprego formal é algo que afeta sua dignidade e que não estão completas. Aduziram que em relação a renda que o trabalho formal proporciona, elas conseguem obter o equivalente por outros meios, contudo, o fato de não se inserirem no mercado de trabalho por serem transexuais é o que as frustram.

Segundo elas, possuir um emprego formal dá credibilidade, segurança financeira, as faz se sentirem úteis, produtivas e o mais importante, inseridas verdadeiramente na sociedade. Aduziram que construir uma família, marido e ter filhos não são prioridades, tampouco necessário, o que realmente almejam é um emprego condizente com sua profissão.

Afirmaram ainda que elas são vistas pelos empregadores e pelos colegas de trabalho como ex-prostitutas tentando melhorar de vida ingressando no mercado de trabalho e que as pessoas possuem sentimento de pena delas. Aduziram que este estereótipo é o mais presente na vida delas e afeta diretamente na tentativa de adentrar no mundo do trabalho.

Ademais, sustentaram que os ensinamentos de religião e os devotos fervorosos são os principais motivos para as práticas discriminatórias contra elas. Para eles, é um pecado e algo abominável por Deus, existir uma pessoa que não aceita seu sexo de nascimento.

Devido a tais premissas, no entendimento destas pessoas, a discriminação que pregam não é algo ilegal, posto que errado é a existência de toda comunidade LGBT, criada por pecadores para afrontar os princípios divinos.

Apesar de o Estado ser laico, a grande maioria da população brasileira é cristã e seus discursos reiterados em igrejas e nas mídias, possuem forte papel para manutenção das práticas discriminatórias contra os membros LGBT, refletindo na omissão do Estado em realizar políticas públicas para o combate destas discriminações.

De acordo com Mendonça (2017, p.12):

“Pode-se entender que os movimentos de defesa do estado laico e secularização, que fundamentam a separação entre religião e Estado, têm reduzido ainda mais suas forças quando se tratam de temas que envolvem gênero e sexualidade”.

Com isso, foi possível observar, a partir dos depoimentos das cinco mulheres transexuais participantes do grupo focal, que todas sofrem discriminação para ingressarem e permanecerem no mercado de trabalho e não se sentem realizadas fora dele.

Neste sentido, é possível observar que as normas jurídicas existentes acerca do princípio da antidiscriminação não possuem efetividade na prática para as mulheres transexuais. Assim, assevera Lima e Benincá (2017, p. 329-330):

Isso porque, o mero legalismo formal e universal mostra-se insuficiente para a garantia de direitos, principalmente em decorrência da crise do próprio conceito de universalidade e das dificuldades, no plano da práxis de operacionalizar ações que reconheçam a igualdade na diversidade.

Ainda, que o fato de não estarem no mercado de trabalho formal afeta violentamente a vida delas, causando doenças, tristeza, frustrações e impotência, devido a discriminação perpetrada.

Assim, como a discriminação é evidente, é necessário soluções viáveis para tentar amenizar as discriminações perpetradas contra as transexuais e em um futuro aceitável extinguir as ocorrências destas práticas ilegais, efetivando a igualdade material para todas as pessoas, sem distinção de qualquer natureza.

No tópico que segue, serão apresentadas proposições sugeridas pelas entrevistadas no questionário e no grupo focal, bem como outras idealizadas em face da presente pesquisa.

#### 4.2 PROPOSIÇÕES PARA O ENFRENTAMENTO DA DISCRIMINAÇÃO DA TRABALHADORA TRANSEXUAL NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO

As mulheres entrevistadas foram questionadas na pergunta n. 18 acerca das medidas que as empresas e o governo poderiam implementar para facilitar o ingresso e permanência das transexuais no mercado formal de trabalho. Algumas manifestaram suas sugestões. No grupo focal, também foi levantado este questionamento e houve também sugestões.

As proposições são possíveis soluções para tentar diminuir e extinguir a discriminação contra as mulheres transexuais, posto que elas são iguais em direitos e obrigações que qualquer outro ser humano.

De acordo com Lima e Benincá:

Os direitos humanos devem estar amparados pelo pilar da proteção dos seres humanos, conferindo respeito à sua dignidade, e ao mesmo tempo assegurando o direito de igualdade, a partir da especificação do sujeito no que se refere às suas diferenças (2017, p.335).

No questionário uma delas respondeu: *“Selecionar pessoas com preparo, que saibam que pessoas transexuais têm a mesma capacidade e inteligência do que qualquer outra pessoa”*.

É importante que cada empresa possua uma pessoa qualificada que faça a seleção de funcionários, levando em consideração a qualificação profissional da entrevistada para enquadramento da vaga e não ponderar a contratação da mesma por ela ser transexual.

Contudo, é possível que a transexual ingresse no mercado formal de trabalho, mas não é algo concreto, posto que a maioria das empresas são de pequeno e médio porte e não possuem pessoas qualificadas para seleção.

Ademais, conforme os depoimentos das mulheres entrevistadas, mesmo que elas consigam adentrar no mercado de trabalho formal por haver pessoas qualificadas na hora da seleção, a discriminação também ocorre dentro do ambiente laboral e acabam sendo dispensadas no curso dele, não havendo efetividade na prática desta solução proposta pela entrevistada.

Outra mulher transexual sugeriu a criação de: *“Políticas públicas e cotas”*. Esta sugestão é ideal, pois é necessário que o Estado implemente políticas públicas que afirmem a dignidade das pessoas transexuais e as inclua no mercado formal de trabalho, pois somente os instrumentos normativos que regulam as relações de trabalho (acordos e convenções coletivas) não são suficientes para a concretização da igualdade.

A discriminação contra as transexuais é muito severa em várias esferas da sociedade, especialmente no que tange ao mercado de trabalho formal, conforme exposto na pesquisa e, devido a tal fato, são reiteradamente desrespeitadas e não estão inseridas no trabalho formal.

Assim, é dever do Estado garantir a todas as pessoas acesso ao trabalho e igualdade de tratamento. De fato, quando a legislação posta pelo Estado para enfrentar adequadamente o problema, é necessária a instrumentalização dos direitos através de outros meios, como as políticas públicas.

Nesse viés, é que se cria uma desigualdade positiva, de forma temporária, para igualar os grupos que sofrem discriminações reiteradas. Assim, assevera Rios (2002, p.53): “Somente diante de uma razão suficiente para a justificação do tratamento desigual, portanto, é que não haverá violação do princípio da igualdade. Ora, a suficiência ou não da motivação da diferenciação é exatamente um problema de valoração”.

Ainda, acerca das políticas públicas, afirma Sarmiento (2006, p.130):

Políticas de ação afirmativa são medidas públicas ou privadas, de caráter coercitivo ou não, que visam promover a igualdade substancial, através da discriminação positiva de pessoas integrantes de grupos que estejam em situação desfavorável, e que sejam vítimas de discriminação e estigma social. Elas podem ter focos muito diversificados, como as mulheres, os portadores de deficiência, os indígenas ou os afrodescendentes, e incidir nos campos mais variados, como educação superior, acesso a empregos privados ou cargos públicos, reforço à representação política ou preferência na celebração de contratos.

A título de exemplo, criar cotas mínimas para ingresso no mercado formal de trabalho, à semelhança do que ocorre para os (as) trabalhadores (as) deficientes, conforme artigo 93 da Lei 8.213/91<sup>38</sup>.

Talvez esta não seja a solução para o problema de forma permanente, apenas temporário para tentar inserir e assegurar a permanência das pessoas transexuais no mercado formal de trabalho. Porém, trata-se de uma medida impositiva e pedagógica para as empresas que não possuem consciência acerca de identidade de gênero.

A educação seria o meio mais eficaz, no olhar desta pesquisadora, para a inclusão deste grupo, criando políticas públicas que promovam educação de gênero, para conscientização da sociedade acerca de vários mitos, objetivando a inclusão das pessoas transexuais em várias esferas da sociedade, especialmente no âmbito do mercado formal de trabalho.

---

<sup>38</sup> Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados.....2%; II - de 201 a 500.....3%; III - de 501 a 1.000.....4%; IV - de 1.001 em diante.....5%.

O preconceito e posteriormente a prática discriminatória é algo que vem desde muito cedo, sendo ensinado muitas vezes pela família e pela escola, de modo explícito ou implícito.

Devido a tal fato, se a escola inserisse como obrigatória a educação de gênero e sexual, as crianças, em sua grande maioria, aprenderiam o real significado de que o binarismo não é algo obrigatório e a identidade de gênero, aos poucos, seria vista sem preconceito.

Significativo número de crianças passam a maior parte do tempo dentro da escola, local onde adquirem informações e conhecimento. Os pais, também repassam seus ensinamentos e preconceitos, contudo, possuindo esse suporte de educação obrigatória no colégio, entende-se que é um passo forte para o caminho da diminuição da discriminação contra a comunidade LGBT.

Há, todavia, uma certa resistência da sociedade em aceitar essa proposta, posto que tratam a identidade de gênero como uma ideologia, achando que a escola irá doutrinar seus filhos e influenciá-los a serem trans, gays, bissexuais ou lésbicas.

Contudo, a presente pesquisa demonstrou que a identidade de gênero não é algo dado por ninguém, é uma escolha da pessoa pautada em diversos pontos de sua existência.

De acordo com Ramiro e Matos (2008, p.685):

A escola é lugar privilegiado para realização de educação sexual formal e articulada, pois crianças e adolescentes permanecem um tempo significativo na escola e outros agentes de educação sexual como internet e mídia fornecem frequentemente educação não estruturada. As primeiras vivências amorosas acontecem em idade escolar, e existem na instituição os recursos humanos e materiais para a concretização da educação.

As ações afirmativas são essenciais para a concretização da igualdade substancial das transexuais. De acordo com Lima e Benincá (2017, p.342):

Logo, os atos de discriminação direta e indiretamente produzidos contra o grupo LGBT violam os seus direitos fundamentais e produzem as mais variadas formas de exclusão com base em discriminação, tais como: acesso ao emprego, moradia digna, atendimento à saúde, escolarização e entre outros direitos. As ações afirmativas são medidas que visam compensar/igualar pessoas ou grupos oprimidos e que diante dessa opressão, neste caso em razão da sexualidade, possuem status inferior na sociedade, acarretando em muitos casos a sua marginalização social e exclusão.

Para outra transexual, a sugestão seria: *“Criar programas de inclusão de pessoas trans no mercado formal de trabalho e criar estratégias para aumentar a escolaridade destas pessoas”*.

No que tange a escolaridade, a pesquisa apresentou dados no sentido de que o número de transexuais que ingressam no ensino superior é ínfimo. Tal realidade é preocupante e merece atenção do Estado, a quem compete implementar medidas para facilitar o acesso e a permanência da transexual no ensino superior.

Pode-se, por exemplo, criar cotas para ingresso das pessoas transexuais nas universidades, como é o caso das pessoas negras, em virtude da discriminação perpetrada contra elas que as impedem de adentrar no ensino superior.

Conforme os dados extraídos nesta pesquisa, são pouquíssimas pessoas transexuais que conseguem ingressar no ensino superior, devido a discriminação existente contra elas. Portanto, é uma conquista importante que atestará a plena capacidade que as transexuais possuem, além de voz e empoderamento para enfrentarem a discriminação e conseguirem ocupar espaços no mercado formal de trabalho.

Por outro lado, outra entrevistada respondeu: *“Creio que seria uma conscientização das empresas, até mesmo desconto de impostos, um selo nacional de empresa que apoia, como é feito com as questões ambientais, por exemplo”*.

Nesse sentido, devido ao capitalismo existente no país, em alguns casos, o mercado de trabalho preza pela competição, individualismo, perseguição, deslealdade, flexibilização, sendo agravados tais adjetivos quando a cidadã não se enquadra nos padrões culturais pré-estabelecidos, ocorrendo, assim, a discriminação por identidade de gênero. Portanto, a sugestão da entrevistada é pertinente.

Se as empresas possuírem descontos de tributos pela contratação de pessoas transexuais ou algum selo nacional de destaque para esta prática, algumas empregadoras começarão a aderir a tais benefícios/programas e a contratar as transexuais, incluindo-as, pouco a pouco, no mercado formal de trabalho.

Por outro lado, outra transexual informou que se as transexuais estivessem incluídas socialmente na sociedade, adentrar e permanecer no mercado de trabalho seria uma tarefa simples. Assim, sugeriu medidas para inclusão social, que refletirão, posteriormente, no mercado do trabalho.

Neste ponto, a pesquisadora retoma novamente a sugestão da educação de gênero e sexual nas escolas, que trará esta inclusão social das transexuais para o

futuro. Ainda, nos casos que houvesse discriminação contra as transexuais e as mesmas requeressem judicialmente indenizações pelo ocorrido, que fosse possível a condenação da parte que praticou o ato ilegal em se submeter a curso ou palestra fornecida pelo Estado acerca do tema de identidade de gênero.

A sugestão seria no sentido de efetivamente conscientizar o agressor de que sua atitude foi ilegal porque a transexual possui direito de ter uma identidade. A responsabilidade civil em pecúnia, muitas vezes, não é paga pelo autor do fato, em virtude de indisponibilidade de bens ou, em alguns casos, quando paga, não fará falta alguma para o agressor, continuando a realizar outros atos discriminatórios, porque a decisão não surtiu efeito pedagógico prático.

Outra sugestão seria que o Estado torne obrigatório na realização do Censo do IBGE a apuração de dados para saber o número de pessoas transexuais existentes no Brasil. Se o país não sabe nem quantas pessoas são e onde se encontram na sociedade, não conseguirá criar qualquer política pública para a inclusão das transexuais no mercado formal de trabalho.

Para outra transexual questionada, a mesma sugeriu:

É simples, a admissão. Muitas pessoas, por crescerem cheias de preconceitos não sabem “lidar” com pessoas transexuais porque não é “comum” estarem ao seu redor. A partir do momento em que se introduzem esses indivíduos no mercado de trabalho cairá todo o estigma para sobre essa população marginalizada socialmente pela sociedade patriarcal.

A ideia sugerida é interessante, contudo, elas não conseguem adentrar e permanecer no mercado de trabalho, portanto, é necessário todo um aparato prévio de ações afirmativas para posteriormente a admissão das transexuais ser algo corriqueiro na sociedade.

De outra sorte, cumpre referir a existência da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE), por intermédio da Portaria nº 273, de 28 de outubro de 2002. Essa Coordenadoria promovida pelo Ministério Público do Trabalho possui como objetivos a definição de “estratégias coordenadas e integradas de política de atuação institucional no combate à exclusão social e à discriminação no trabalho, fomentando a troca de experiências e discussões sobre o tema” (BRASIL, 2018).

Essa Coordenadoria é um marco jurídico, podendo colocar em pauta a criação de diversas políticas públicas para o ingresso e permanência das transexuais no

mercado formal de trabalho, visando concretizar a igualdade material deste grupo discriminado. O Estado pode utilizá-la para concretizar o direito de igualdade material deste grupo.

Além da criação de políticas públicas pelo Estado, as empresas também deveriam criar medidas ou instrumentos capazes de incluir e dar oportunidades para o ingresso de transexuais no mercado de trabalho, haja vista que contribuirão para a efetivação de uma sociedade justa e igualitária.

Das proposições expostas, algumas se referem diretamente ao ingresso e permanência das transexuais no mercado formal de trabalho e outras de forma indireta. Contudo, todas as sugestões visam diminuir a discriminação existente contra elas, com objetivo da sociedade enxergar as transexuais como elas são e aceitá-las em todas as esferas, nomeadamente no mercado formal de trabalho.

Instrumentos normativos nacionais e internacionais já existem em bom número e não funcionam na realidade concreta, pois, a pesquisa comprovou que apesar da existência do princípio da antidiscriminação, a discriminação ocorre contra as transexuais. Assim, a via para dar efetividade para o Direito positivado é através de ações afirmativas, realizadas pelo Estado e por particulares, no presente caso as empresas.

O acesso a tais direitos para este grupo é efetivar a eficácia dos direitos humanos e fundamentais. Neste sentido, afirma Schwarz e Thomé (2015a, p.5):

Falar de direitos humanos e, conseqüentemente, de dignidade humana é, portanto, falar de fazer acessíveis os direitos sociais a grupos humanos que habitualmente não têm pleno acesso a esses direitos. Ou seja, trata-se de abrir um caminho alternativo e real a uma cidadania não excludente, democrática em seu sentido participativo e devotada para uma práxis autenticamente transformadora da própria sociedade.

É dever do Estado e da sociedade respeitar os direitos das mulheres transexuais, bem como fazer com que as normas existentes sejam cumpridas na prática e que não fiquem apenas no papel sem qualquer efetividade.

Apesar disto, o mercado formal de trabalho não insere as transexuais, estão a margem da sociedade, laborando de forma informal para sua subsistência. Neste sentido, assevera Schwarz e Thomé (2015b, p.188-189):

O trabalho é alocado de forma diferente entre as ocupações em todas as sociedades. Assim como em outras áreas, o mercado de trabalho tem uma

segregação de gênero muito forte, mesmo levando em conta as diferenças entre as regiões e culturas. A divisão sexual do trabalho refere-se ao modo como o trabalho é dividido entre mulheres e homens e está relacionado com seus papéis sexuais.

Ocorrendo isso, refletirá no mercado de trabalho, posto que elas conseguirão adentrar e lá permanecer, devido aos diversos aparatos existentes sugeridos, que darão força para as transexuais se inserirem na sociedade, pois o labor proporciona a dignidade a elas.

Assim, é necessário que o Estado implemente políticas públicas que afirmem a dignidade das pessoas transexuais, criando medidas para ingresso e manutenção no mercado formal de trabalho, com objetivo real de efetivação do direito já positivado.

## **5 CONCLUSÃO**

Conforme o exposto, o direito da antidiscriminação foi positivado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, em tratados da Organização Internacional do Trabalho, pela Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho e demais normas jurídicas esparsas.

O princípio preza que não deve haver distinção entre os seres humanos de forma negativa, seja pautado em qualquer fundamento que seja, nomeadamente distinção por questões de gênero. Pode haver apenas tratamento diferenciado em razão da discriminação positiva, na qual serve para igualar determinados grupos, que na prática, não possuem a mesma igualdade que os demais.

Neste sentido, é que as transexuais sofrem discriminação em várias esferas da sociedade, apesar de existir direitos positivados sobre o direito da antidiscriminação, no sentido de que todas as pessoas merecem igualdade de tratamento, independe do sexo e de sua identidade de gênero.

As transexuais sofrem discriminação na família, no setor da saúde, na escola, na rua e em várias outras esferas da sociedade, inclusive no mercado formal de trabalho, pelo simples fato de serem transexuais.

A sociedade machista e heteronormativa não aceita a identidade de gênero das transexuais, pois é algo ininteligível para a sociedade. Veem a identidade de gênero como um capricho e não como um direito, usando deste argumento para praticarem a

discriminação contra elas, posto que ao olhar da cultura predominante, só existe homem e mulher, nada além disso.

A discriminação é tão latente que o Brasil é o país que mais mata transexuais no mundo, não aceitando a identidade dessas mulheres. Ademais, possuem dificuldades imensas de ingressarem no ensino superior e no mercado formal de trabalho, devido a discriminação.

Assim, a pesquisa de campo comprovou que todas as mulheres transexuais participantes, a exceção de uma que é servidora pública, não possuem trabalho formal e atribuem tal fato a sua identidade de gênero. Ademais, todas elas afirmaram que sofrem discriminação para ingresso no mercado formal de trabalho, sendo na maioria das vezes dispensadas na entrevista de emprego.

Observou-se que realmente o fato de não conseguirem emprego é devido a serem transexuais, posto que as entrevistadas possuem escolaridade, desde ensino médio completo a superior completo. Ademais, as vagas as quais tentaram emprego eram compatíveis com a escolaridade de cada uma, não havendo motivo objetivo para não admissão.

Além do mais, observou-se que elas não são aceitas dentro do ambiente laboral, são taxadas como pessoas sem capacidade intelectual para realização de serviços, sem autonomia dentro de determinada empresa. Algumas relataram que sofreram assédio sexual e moral, pelos colegas de trabalho e também pelo empregador.

Devido a não conseguirem emprego formal, foi necessário buscar alternativas no mercado informal para manterem a própria subsistência. Algumas delas relataram que pensaram na prostituição e algumas enveredaram por esse caminho, contudo, depois encontraram meios de autonomia informal para sobreviver.

Todavia, não se sentem realizadas, pois não conseguem ingressar no mercado formal de trabalho, não exercendo uma profissão formal e não estando inseridas de forma plena na sociedade. Assim, algumas delas afirmaram que já possuíam depressão e tentaram o suicídio, pois a vida da mulher transexual é muito difícil.

A pesquisa de campo foi realizada com uma pequena parcela de mulheres transexuais que residem nos Municípios de Içara e Criciúma/SC, todavia, com os demais elementos científicos expostos no trabalho, é possível constatar que os depoimentos das entrevistadas é o que ocorre com a maioria das transexuais no país.

Os dados apontam que 90% (noventa por cento) das transexuais estão inseridas na prostituição, posto que não conseguem ingressar no mercado de trabalho. Ademais, sofrem discriminação dentro da família, no ambiente escolar, nos estabelecimentos de atendimento à saúde, na rua e em diversos outros setores, sendo estigmatizadas e excluídas de forma severa.

Assim, o trabalho formal se apresenta como um meio de inclusão socioeconômica que traz dignidade para as pessoas transexuais, pois o labor traz renda fixa e insere as trabalhadoras na sociedade, de forma a proporcionar uma qualidade de vida para si e sua família. Ademais, as próprias transexuais entrevistadas mencionaram que conseguir um trabalho formal é de extrema importância para suas vidas, muito mais do que o desejo de possuir uma família.

As mulheres transexuais apesar de todos os estereótipos são pessoas com plena capacidade profissional, não possuem qualquer doença ou patologia, merecendo igualdade de tratamento em todas as esferas da sociedade, inclusive no mercado formal de trabalho.

A cultura predominantemente heteronormativa e machista é que contribui para que determinados grupos sociais, como as pessoas trans, que não tenham seus direitos positivados cumpridos, posto que o senso comum entende não ser admissível uma pessoa ser diferente do padrão do qual eles asseveraram como correto: homem heterossexual branco. Não é crível que exista uma mulher dentro do corpo de um homem e, que em alguns casos, sejam também homossexuais, praticando, assim, a discriminação.

O Direito proíbe a discriminação pautada no sexo e gênero, devendo os instrumentos normativos serem seguidos. Contudo, na prática, isto não ocorre e as mulheres transexuais não conseguem efetivar a igualdade formal, posto que o acesso ao trabalho formal das transexuais é precário.

Sendo assim, é necessária uma intervenção positiva do Estado, a quem compete implementar políticas públicas para efetivar o direito delas para ingressar e permanecer no mercado formal de trabalho, proporcionando dignidade e igualdade material para esse grupo pela inclusão socioeconômica.

Não só o Estado deve criar políticas públicas para incluir as transexuais no mercado de trabalho, mas também as empresas devem desempenhar relevante papel neste sentido, contratando-as e implementando medidas para mantê-las no mercado

formal de trabalho, cumprindo com o seu papel social, contribuindo com uma sociedade justa e igualitária.

Propõe-se a criação de cotas mínimas para acesso das transexuais no ensino superior, bem como obrigatoriedade de vagas no mercado de trabalho, como é o caso das pessoas deficientes, com objetivo de incluí-las no emprego formal.

Além do mais, a obrigatoriedade do Estado em incluir no Censo do IBGE a quantificação de habitantes transexuais existentes no país, posto que até a presente data não há, a fim de que o Estado saiba exatamente o número de habitantes transexuais no país.

Além dos citados, a inclusão como ensino obrigatório nas escolas a educação de gênero e educação sexual, a fim de esclarecer para as crianças e adolescentes que existem diversas identidades de gênero, que não existe certo ou errado, existe igualdade, devendo todos ser respeitados.

Para esta pesquisadora a educação é o meio mais eficaz de combater a discriminação e incluir as transexuais tanto no mercado formal de trabalho como em outras esferas da sociedade. Os demais pontos auxiliam, de forma direta e indireta ao combate da discriminação, mas o conhecimento real de direitos e a desmistificação da heteronormatividade só serão combatidos com educação, ao longo de muito tempo.

Nesse mesmo sentido, sugere-se que nos casos que houvesse discriminação contra as transexuais e as mesmas requeressem judicialmente indenizações pelo ocorrido, a possibilidade da condenação da parte que praticou o ato ilegal em se submeter a curso ou palestra fornecida pelo Estado acerca do tema de identidade de gênero, para mostrar também aos adultos, através do conhecimento, a ilegalidade do seu ato e sua conscientização.

Por fim, as desigualdades são gritantes no Brasil e no mundo e, se já existe discriminação no mercado de trabalho entre homens e mulheres, este dado é ainda pior quando ele se refere às transexuais, as quais são excluídas da sociedade, por não pertencerem ao binarismo imposto culturalmente, havendo, assim, necessidade de ações afirmativas pautadas no princípio da antidiscriminação para dar efetividade aos direitos das pessoas transexuais.

Com isso, a inclusão da transexual no mercado de trabalho proporciona inclusão socioeconômica, visto que lhes trarão rendimentos pelo labor prestado e, inclusão social, haja vista que estarão inseridas na sociedade, prestando seus

serviços de forma digna em igualdade de condições com as demais trabalhadoras, sem discriminação de qualquer natureza.

O direito ao trabalho é um direito social, não sendo exclusivo para determinadas pessoas ou grupos, posto que a Constituição Federal previu ele como um direito universal, sendo também estendido para as transexuais.

Isto é mais do que um direito, é uma obrigação do Estado e da sociedade em fornecer instrumentos viáveis que auxiliem para o ingresso e permanência das mulheres transexuais no mercado formal de trabalho, pois elas são cidadãs como qualquer outra pessoa.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A. E.; BALDO, L. J. Os direitos humanos e fundamentais no contexto das relações de trabalho. **UNISC**, Rondônia, 20 set. 2002. Disponível em: [http://www.baldoadvogados.adv.br/artigos/baldo\\_02.pdf](http://www.baldoadvogados.adv.br/artigos/baldo_02.pdf). Acesso em: 29 mar. 2018.

ALMEIDA, A. E.; KROST, O. As Recentes Decisões do STF Sobre os Direitos dos Trabalhadores: reforma ou destruição? **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região** v. 6, n. 58, p.19-30, mar. 2017.

ANTRA. **Associação Nacional de Travestis e Transexuais**. Disponível em: <https://antrabrasil.org/>. Acesso em: 10 nov. 2018a.

ANTRA. **Mapa dos assassinatos**. Disponível em: <https://antrabrasil.org/>. Acesso em: 10 nov. 2018b.

ANTRA. **Relatórios**. Disponível em: <https://antrabrasil.org/>. Acesso em: 10 nov. 2018c.

ARAÚJO, E. A. B.S. **Ações afirmativas no mercado de trabalho**: um estudo sobre a concretização do direito fundamental ao trabalho no Brasil. 2012. 163 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2012.

BADINTER, E. **XY**: sobre a identidade masculina. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993.

BARBOSA, B. R. S. N.; SILVA, L. V. **Morte e exclusão**: Crimes Contra a Mulher. *Gênero & Direito*, p.114-136, 2015.

BEAUVOIR, S. **O segundo sexo**: a experiência vivida. v. 2. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016a.

BEAUVOIR, S. **O segundo Sexo**: fatos e mitos. Vol. 1. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016b.

BENTO, B. **A reinvenção do corpo**: sexualidade e gênero na experiência transexual. Rio de Janeiro: Garamond, 2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. de 05 de outubro de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 10 out. 2018.

BRASIL. Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Brasília, DF, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/d62150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d62150.htm). Acesso em: 09 out. 2017.

BRASIL. Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991. Planos de Benefícios da Previdência Social. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Planalto. Brasília, DF, 24 jul. 1991 Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L8213cons.htm). Acesso em: 08 fev. 2018.

BRASIL. Portaria n.º 2.836, de 01 de dezembro de 2011. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Ministério da Saúde. Brasília, 01 dez. 2011. Disponível em: [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2011/prt2836\\_01\\_12\\_2011.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2011/prt2836_01_12_2011.html). Acesso em: 10 out. 2018.

BRASIL. Adi nº 4275. Brasília, DF, 01 de março de 2018. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Superior Tribunal Federal, Brasília, 09 mar. 2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2691371>>. Acesso em: 29 mar. 2018.

BRASIL, Ministério Público do Trabalho. **Promoção da igualdade**. 2018. Disponível em: [http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/area-atuacao/promocao\\_igualdade/](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/area-atuacao/promocao_igualdade/). Acesso em: 19 mar. 2018.

BRASIL, **Superior Tribunal da Justiça**, Habeas Corpus argumento de que são pessoas transexuais ou travestis, motivo pelo qual deveriam ser transferidas para estabelecimento prisional compatível com sua identidade de gênero, qual seja, a Penitenciária Feminina do Distrito Federal. Decisão n.º 00022531720188070015, Juiz: Leila Cury, 14 mar. 2018.

BRASIL, Tribunal da Justiça do Distrito Federal e Territórios. Negativa de transferência de transexuais e travestis para presídio feminino. 21 maio 2018. **Núcleo de Análise de Acórdãos e Divulgação de Jurisprudência**. Brasília, 21 maio 2018. Disponível em <https://www.tjdft.jus.br/institucional/jurisprudencia/decisoes-em-evidencia/21-5-2018-2013-negativa-de-transferencia-de-transexuais-e-travestis-para-presidio-feminino-2013-tjdft>.

BUTLER, J. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. 10 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2016.

CAMARGO, S. A. P.; SAMPAIO NETO, L. F. Sexualidade e gênero. **Revista da Faculdade de Ciências Médicas de Sorocaba**, v. 19, n. 4, p.165-166, 2018.

CANOTILHO, J. G. **Constituição dirigente e vinculação do legislador**. Coimbra, 1982, 539 p.

CECATO, M. A. B. **Interfaces do trabalho com o desenvolvimento**: inclusão do trabalhador segundo os preceitos da declaração de 1986 da ONU Prima Facie, João pessoa, v. 11, n. 20, p. 23-42, 2012.

CERQUEIRA, E. K. **Sexualidade, gênero e desafios bioéticos**. São Paulo: Difusão Editora, 2011.

CRAVO, A. C. A. **Brincadeiras infantis e construção das identidades de gênero**. 2006. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade Federal da Bahia, Bahia, 2006. 120 f.

CRENSHAW, K. W. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. *In*: VV.AA. **Cruzamento**: raça e gênero. Brasília: Centro Universitário de Santa Lagoa, Sete Lagoas, 2004.

COSTA, A. M. M. A discriminação por orientação sexual no trabalho: aspectos legais. *In*: POCAHY, Fernando (org.). **Rompendo o silêncio**: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. Porto Alegre: NUANCES, 2007. 116 p.

DIAS, Maria Berenice. **União homossexual**: o preconceito & a justiça. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017.

ETHOS, Instituto. **Empresas e direitos humanos na perspectiva do trabalho decente**: Marco de Referência. 2011. Disponível em: <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-cb3MarcoDeReferenciaCOMPLETO.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2014.

INSTITUTO ETHOS. **O compromisso das empresas com a valorização da mulher**. 2004. Disponível em: <http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/14.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2014.

FOSTER, D. **Consideraciones sobre el estudio de la heteronormatividade en la literatura latino-americana**. Letras: Literatura e Autoritarismo. 2001.

GOLDSCHMIDT, R. Discriminação no mercado de trabalho: consciência e ações de resistência. **Revista Trib. Reg. Trab. 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 231-251, 2008a.

GOLDSCHMIDT, R. **Flexibilização dos Direitos trabalhistas**: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência. 2008. Tese (Doutorado em Direito), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008b. 253 f.

GOLDSCHMIDT, R.; RENCK, M. H. P. **Discriminação contra as mulheres no trabalho e ações afirmativas**. 22. ed. Curitiba: Multideia, 2016.

GROSS, J.; CADEMARTORI, D. M. L. O direito de existir para a sociedade: cidadania e sexualidade na luta por direitos da comunidade lgbt no brasil. **Gênero & Direito**, Paraíba, v. 7, n. 3, p.1-21, 2018.

GROSSI PORTO, M. S. Diferença e identidade como representação social. *In*: CAVALCANTI, Josefa Salte Barbosa; WEBER, Silke; DWYER, Tom. **Desigualdade, diferença e reconhecimento**. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2009.

GUGEL, M. A. **Discriminação do homossexual nas relações de trabalho**. Disponível em: <http://www.pgt.mpt.gv.br/pgtgc/publicacao/engine.wsp?tmp.area=219&219&tmp.texto=1080> Acesso em: 08 set. 2018.

HEILBORN, M. L. **Dois é par: gênero e identidade sexual em contexto igualitário**. Rio de Janeiro: Editora Garamond, 2004.

IBTE. Instituto Brasileiro Trans de Educação. Disponível em: <http://observatoriotrans.org/>. Acesso em: 10 nov. 2018.

JESUS, J. G. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. 2. ed. Brasília: EDA/FBN, 2012. Disponível em: <http://www.diversidadesexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/GÊNERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>. Acesso em: 08 fev. 2018.

JUNQUEIRA, R. D. “Ideologia de gênero”: um dispositivo retórico de uma ofensiva antifeminista. *In*: DIAS, Alfrancio Ferreira; SANTOS, Elza Ferreira; CRUZ, Maria Helena Santana (org.). **Gênero e sexualidades: entre invenções e desarticulações**. Aracaju: Editora IFS, 2017. p. 47-61.

JUNQUEIRA, R. D. Currículo, cotidiano escolar e heteronormatividade em relatos de professoras da rede pública. **Fazendo gênero: diáspora, diversidades, deslocamentos**, v. 9, p. 1-10. 2010.

LIMA, Fernanda da Silva; BENINCÁ, Alexsandra Pizzetti. Igualdade e não discriminação: um debate sobre as ações afirmativas para a garantia de direitos dos homossexuais na sociedade brasileira. **Revista Thesis Juris**, [s.l.], v. 6, n. 2, p.328-348, 13 dez. 2017.

LENINE. **Ser diferente é normal**. Pernambuco: Som Livre, 2012. Disponível em: <https://www.letras.mus.br/lenine/ser-diferente-e-normal/>. Acesso em 12 set. 2018.

LONGARAY, D.A.; RIBEIRO, P. R. C. Travestis e transexuais: corpos (trans)formados e produção da feminilidade. **Revista Estudos Feministas**, [s.l.], v. 24, n. 3, p.761-784, dez. 2016. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584-2016v24n3p761>. Acesso em 12 set. 2018.

MACHADO, C. J. S., SANTIAGO, I. M. F.L., NUNES, M. L. S., orgs. **Gêneros e práticas culturais: desafios históricos e saberes interdisciplinares** [online]. Campina Grande: Editora da Universidade Estadual da Paraíba, 2010.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARINHO, N. L. A. D. A exclusão das pessoas trans do mercado de trabalho e a não efetividade do direito fundamental ao trabalho. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**, v.2, n. 1, p. 261-277, 2016.

MARTINS, J. S. A diferença contra a desigualdade: as identidades sociais dinâmicas. In: CAVALCANTI, Josefa Salte BARBOSA; WEBER, Silke; DWYER, Tom. **Desigualdade, diferença e reconhecimento**. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2009. P. 49-65.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2005.

MAZZUOLI, V. O. A Opção do Judiciário brasileiro em face dos conflitos entre tratados internacionais e leis internas. **Revista CEJ**, América do Norte, v. 5 n. 4 p.08, 2001.

MENDONÇA, Viviane Melo de. O Plano Municipal de Educação e a "ideologia de gênero": cenas e discursos da mídia e a discriminação de jovens lgbtt nas escolas. **Itinerarius Reflectionis**, Universidade Federal de Goiás. v. 13, n. 2, p.01-21, 11 ago. 2017.

MOREIRA, A. J. **O que é discriminação?** Belo Horizonte: Letramento, 2017.

OLIVEIRA, A. L. G. **"Somos quem podemos ser"**: os homens (trans) brasileiros e o discurso pela (des) patologização da transexualidade. 2015. 169 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais), Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2015.

OLIVEIRA, J. Jesus pode ser tudo, menos travesti. **El País Brasil**. São Paulo, 18 jul. 2018. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2018/07/23/cultura/1532371217\\_501094.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2018/07/23/cultura/1532371217_501094.html). Acesso em 20 set. 2018.

PACHECO, W. M *et al.* **O impacto da gestão da diversidade nas relações raciais no ambiente organizacional**: um fator crítico de sucesso. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/40920529.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2014.

PETRY, A. R.; MEYER, D. E. E. **"Transexualidade e heteronormatividade: algumas questões para a pesquisa"**, Textos & Contextos, 2011. p.193-198.

PIOVESAN, F. Ações afirmativas e direitos humanos. **Revista da Universidade de São Paulo**, São Paulo, n.69, p. 36-43, 2006. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/viewFile/13511/15329>. Acesso em: 18/03/2018.

PRADO, A. P. L.; DANGELO, I. B. M. A inclusão no mercado de trabalho da pessoa transgênero e a "dolorosa" arte de ser normal. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**, Brasília, v. 3, n. 1, p.58-78, jun. 2017.

PRADO, M. A. M.; VIANA, F. M. **Preconceito contra a homossexualidade: a hierarquia da invisibilidade**, São Paulo: Cortez, 2008.

RAMIRO, Lúcia; MATOS, Margarida Gaspar de. Percepções de professores portugueses sobre educação sexual. **Revista Saúde Pública**, São Paulo, vol.42, n.4, pp.684-692, 2008.

RIOS, R. R. **Direito da antidiscriminação**: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008.

RIOS, R. R. **O princípio da igualdade e a discriminação por orientação sexual**: a homossexualidade no direito brasileiro e norte-americano. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

ROCHA, C. L. A. **Direitos de para todos**. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2008.

SANTOS, B. S. Introdução: para ampliar o cânone do reconhecimento, da diferença e da igualdade. In SANTOS, B. S. **Reconhecer para libertar**: os caminhos cosmopolitanismo multicultural, Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SANTOS, D.J. **Racismo e resistência à discriminação**: uma contribuição ao estudo das lutas sociais das negras e dos negros da classe trabalhadora. 2016. 169 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2016.

SARMENTO, Daniel. A igualdade étnico-racial no direito constitucional brasileiro: discriminação “de facto”, teoria do impacto desproporcional e ação afirmativa. In: COMPARATO, Marcelo Novelino (org.). **Direito constitucional**: leituras complementares. Salvador: JusPODIVM, 2006. p. 115- 142.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia; THOMÉ, Candy Florencio. A concretização dos direitos sociais como direitos humanos fundamentais. Lisboa: **Revista JULGAR Online**, p. 1-33, dez. 2015a.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia; THOMÉ, Candy Florencio. Desigualdade em razão de gênero e divisão sexual do trabalho: suas consequências sobre a saúde das trabalhadoras. Osasco: **Revista de Direitos Humanos Fundamentais**, ano 15, n. 2, p. 187-202, jul-dez. 2015b.

SCOTT, J. **Gênero**: uma categoria útil de análise. Tradução de Christine Rufino Dabat/ Maria Betânia Ávila. Porto Alegre: SOS Corpo, 1991.

SILVA, A. N. N. **Homossexualidade e discriminação**: o preconceito sexual internalizado. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2007.

SILVA, J. A. A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia. **Revista de Direito Administrativo**, v. 212, p. 84-94, abr./jun. 1998.

SILVA, S. V. M. **Discriminação por identidade de gênero no Direito do trabalho: a desconstrução do dispositivo binário centrado na polaridade homem/mulher para ampliar os cânones da proteção.** 2015. 196 f. Tese (Doutorado em Direito), Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2015.

SILVA, S.M. M. Transexualidade e discriminação no mercado de trabalho. Paraíba. *In: [Anais]... III Seminário Nacional de Gênero e Práticas Culturais*, 2011.

SOUZA, H. A. **Os desafios do trabalho na vida cotidiana de mulheres transexuais.** 2012. 128 f. Dissertação Mestrado em Psicologia Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2012.

STOLLER, R. **Masculinidade e feminilidade.** Porto Alegre: Artes Médicas, 1993.

UNITED NATIONS. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. United Nations - Human Rights, jan. 1948. Office of the High Commissioner for Human Rights, 3 de Janeiro de 1976. Disponível em: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>. Acesso em: 15 jan. 2018.

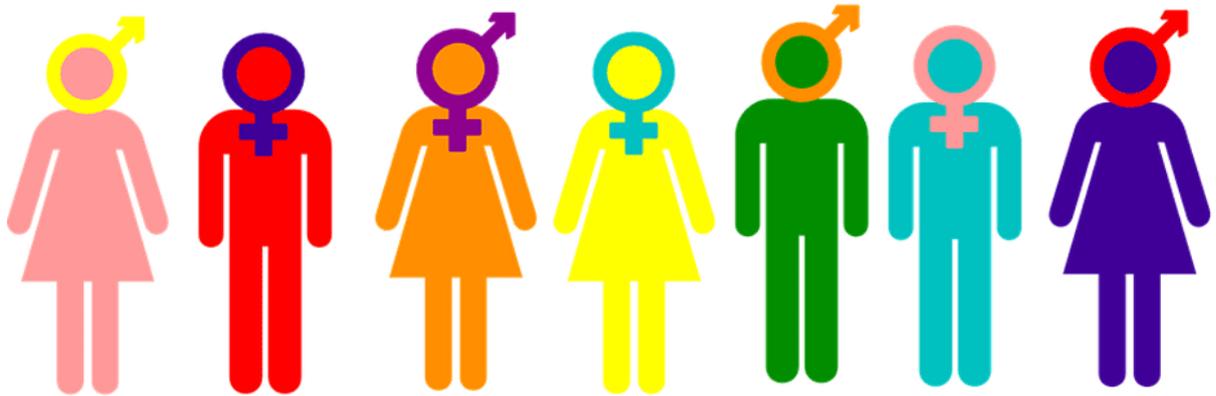
VAL, A. C.; *et. al.* Transtorno de identidade de gênero (TIG) e orientação sexual. **Revista Brasileira de Psiquiatria**, [s.l.], v. 32, n. 2, p.192-193, jun. 2010.

XAVIER FILHA, C. Sexualidade e identidade de gênero na infância. **Revista Diversidade e Educação**, Rio Grande, v. 3, n. 6, p.14-21, dez. 2015. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/divedu/article/viewFile/6375/4281>. Acesso em: 10 dez. 2018

WITTIG, M. **El pensamiento heterosexual y otros ensayos.** Madrid: Egales, 2006.

## APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

1. Você se declara trans mulher ou trans homem?
2. Qual sua idade?
3. Qual sua escolaridade?
4. Com qual idade se declarou como transexual?
5. Já efetuou a retificação do nome e/ou do sexo no registro civil?
6. Possui trabalho formal (Carteira de Trabalho assinada) ou informal (sem carteira assinada)?
7. Se sim, qual área de atuação? (comércio, financeiro, indústria, hoteleira, serviço público, salão de beleza, prostituição, faxineira, outro (especifique).
8. Neste trabalho, você é realizada profissionalmente ou este foi apenas o seu único meio de subsistência (sustento) encontrado até o momento?
9. Caso não seja realizada profissionalmente neste emprego, o que levou a aceitar esse trabalho?
10. Você já sofreu discriminação (direta ou indireta) na entrevista de emprego?
11. Você já sofreu discriminação (direta ou indireta) devido ao seu jeito de vestir-se, maquiagem e/ou comportar-se?
12. Já foi dispensada de forma antecipada no curso de um contrato de experiência?
13. A sua dispensa do emprego formal ou seu não ingresso se deu por justificativa do empregador de forma discriminatória direta ou indireta? (usou argumentos alheios para mascarar a discriminação).
14. Você já sofreu alguma discriminação no seu local de trabalho?
15. Se sim, de que forma ocorreu e como foi? Foi realizado por homens ou mulheres?
16. Você atribui o fato de uma pessoa não conseguir emprego formal por ela ser transexual?
17. Além de porventura ter sofrido discriminação por ser transexual no mercado de trabalho formal, sofreu alguma outra discriminação por ser: negra, pobre e/ou mulher?
18. Qual seria sua ideia para as empresas e/ou Governo realizar para facilitar o ingresso e a permanência de você no mercado formal de trabalho?
19. Comente sua experiência pessoal no mercado de trabalho (formal e/ou informal).



ISBN 978-65-87169-02-6



9786587169026