

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE

ADRIANA SANTOS ROCHA

**DESAFIOS E PERSPECTIVAS DOS TRANSGÊNEROS NO MERCADO DE
TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

**ARACAJU
2019**

ADRIANA SANTOS ROCHA

**DESAFIOS E PERSPECTIVAS DOS TRANSGÊNEROS NO MERCADO DE
TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe, como requisito parcial para a conclusão do curso de Bacharelado em Direito.

Orientador: Prof. Me. Necéssio Adriano Santos

**ARACAJU
2019**

ROCHA, Adriana Santos.

R672d Desafios E Perspectivas Dos transgêneros No Mercado De Trabalho: uma análise à luz da dignidade da pessoa humana / Adriana Santos Rocha; Aracaju, 2019. 66p.

Monografia (Graduação) – Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe. Coordenação de Direito.

Orientador: Prof. Me. Necéssio Adriano Santos

1. Transgênero 2. Discriminação 3. Mercado de trabalho formal I. Título.

CDU 331.5; 343.412(813.7)

Elaborada pela Bibliotecária Lícia de Oliveira CRB-5/1255

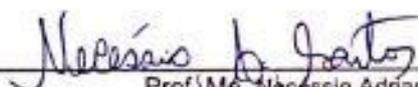
ADRIANA SANTOS ROCHA

**DESAFIOS E PERSPECTIVAS DOS TRANSGÊNEROS NO MERCADO DE
TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

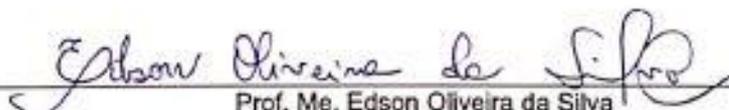
Monografia apresentada à Banca Examinadora da
Faculdade de Administração e Negócios de
Sergipe, como requisito parcial para a conclusão do
curso de Bacharelado em Direito.

Aprovada em 15/06/19

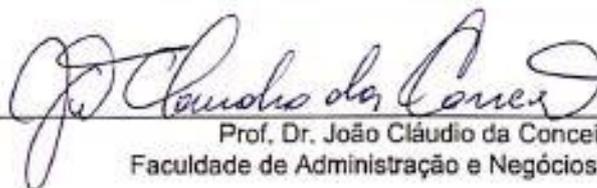
BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Necessário Adriano Santos
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe



Prof. Me. Edson Oliveira da Silva
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe



Prof. Dr. João Cláudio da Conceição
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

Aos meus pais, irmã, companheiro, amigos e a todos que acreditam que para que sejamos dignos de viver em um mundo melhor e mais humano, também devemos dar ao menos um mínimo de dignidade aos demais seres vivos.

AGRADECIMENTOS

A Deus todo poderoso responsável pelo alcance dessa conquista, por ter me dado força para seguir adiante, a minha maior e eterna gratidão.

Aos meus pais, Ana e Adilson, que mesmo com todas as dificuldades me incentivaram e ajudaram na realização do meu sonho. Agradeço por me mostrarem que a educação é o caminho mais digno para alcançar nossos objetivos.

A minha irmã e melhor amiga, Cristiana, que sempre esteve e certamente estará ao meu lado nas dificuldades dessa vida;

Ao meu companheiro Éder, pelos incentivos de sempre e por ter me ajudado a descobrir que podemos mudar a nossa realidade.

Ao meu brilhante orientador, professor mestre Necéssio Adriano, por toda orientação prestada na construção deste trabalho e por ter me ensinado a relacionar o direito com outras áreas.

A todos os professores pelos maravilhosos conselhos e contribuição extraordinária para a minha formação acadêmica.

Aos meus colegas de faculdade, por todo apoio e auxílio nesses últimos cinco anos, não esquecerei esta nossa árdua, porém gratificante, jornada.

A todos os militantes e defensores das causas LGBT, vocês são fundamentais para a construção de uma sociedade igualitária.

Por fim, a todas as pessoas que creem que temos todos os mesmos direitos e que a diferença nos enobrece.

“[...] o corpo é de um sexo e a alma é de outro sexo. O corpo para elas é o Cavalo de Tróia: o inimigo não vem de fora.” (Esalva Silveira)

RESUMO

A discriminação contra os homossexuais e pessoas transgêneros é um assunto que está em destaque na atualidade, sendo a intolerância e a violência os pontos mais debatidos, onde o Brasil se destaca, negativamente, sendo o primeiro no ranking dos países que mais matam pessoas transexuais, segundo a ONG Transgender Europe. No âmbito laboral a discriminação acontece de várias formas gerando a exclusão desta categoria do mercado formal. Este trabalho irá analisar a discriminação dos transgêneros no âmbito laboral, partindo da problemática: Qual é a compatibilidade do ordenamento jurídico brasileiro no que tange os transgêneros? O objetivo é demonstrar a necessidade de criação de uma legislação específica e sólida para os transgêneros, impedindo e condenando a discriminação, como também direcionada a englobá-los no mercado de trabalho formal. Parte-se da hipótese de que uma legislação específica trará efetividade aos direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal para as pessoas transgêneros. O interesse pelo tema foi despertado pela curiosidade acerca do tema e por visualizar a inserção dos transgêneros em praticamente sua totalidade no mercado de trabalho informal, sendo que apenas 10% destes, estão inseridos no mercado formal. Foi utilizada uma pesquisa exploratória com levantamentos bibliográficos, analisando revistas e artigos científicos, na segunda parte da pesquisa foi aplicado um questionário estruturado fechado, o local escolhido foi o escritório de contabilidade LACEL, onde ficou evidenciado que o conhecimento acerca do conceito de pessoa trans vem aumentando, mas que ainda há discriminação e ausência de incentivo a inclusão dessa categoria no mercado formal de trabalho.

Palavras-chave: Transgênero. Discriminação. Mercado de trabalho formal.

ABSTRACT

Discrimination against homosexuals and transgender people is a topic that is currently under consideration, with intolerance and violence being the most debated points, where Brazil stands out negatively, being the first in the ranking of the countries that kill the most transsexual people, according to the NGO Transgender Europe. In the workplace, discrimination occurs in several ways, leading to the exclusion of this category from the formal market. This work will analyze the discrimination of transgender workers, based on the problematic: What is the compatibility of the Brazilian legal system with regard to transgenders? The objective is to demonstrate the need to create specific and sound legislation for transgenders, preventing and condemning discrimination, as well as targeting them in the formal labor market. It starts from the hypothesis that specific legislation will bring effectiveness to the fundamental rights guaranteed by the Federal Constitution for transgender people. Interest in the topic was aroused by the curiosity about the subject and by visualizing the insertion of the transgender in almost all of them in the informal labor market, with only 10% of these being inserted in the formal market. We used an exploratory research with bibliographical surveys, analyzing journals and scientific articles, in the second part of the research was applied a closed structured questionnaire, the chosen place was the accounting office LACEL, where it was evidenced that the knowledge about the concept of trans person comes but there is still discrimination and lack of incentive to include this category in the formal labor market.

Keywords: Transgender. Discrimination. Formal labor market.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANTRA	Associação Nacional de Travestis e Transexuais
Arts.	Artigos
CFM	Conselho Federal de Medicina
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
LGBT	Lésbica, Gay, Bissexual, Travesti
MERCOSUL	Mercado Comum do Sul
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização Não-Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
SUS	Sistema Único de Saúde
Trans	Transgêneros

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Ranking de Assassinatos de Travestis e Transexuais
- Figura 2 Locus da Pesquisa
- Figura 3 Percentual de resposta do questionamento: Sabe o que é uma pessoa transgênero?
- Figura 4 Percentual de resposta do questionamento: Considerando que o transgênero é uma pessoa cujo gênero biológico é incompatível com gênero social, acredita que, de fato, esta incompatibilidade seja real?
- Figura 5 Faixa etária de participantes que acreditam que a incompatibilidade com o sexo biológico é real
- Figura 6 Percentual de resposta do questionamento: Concorda com a contratação de pessoas transgêneros?
- Figura 7 Percentual de resposta do questionamento: Concorda com a participação da pessoa transgênero em concurso público (Ex. TAF), considerando o gênero que a mesma se identifica?
- Figura 8 Percentual de resposta do questionamento: Acredita que a pessoa transgênero pode contribuir positivamente para a empresa?
- Figura 9 Percentual de resposta do questionamento: Tem problema em trabalhar com uma pessoa transgênero?
- Figura 10 Percentual de resposta do questionamento: Acredita que é necessário uma legislação específica?
- Figura 11 Percentual de resposta do questionamento: Tem conhecimento de alguma política de inclusão acerca das pessoas transgêneros na empresa?
- Figura 12 Quantidade de resposta por gênero
- Tabela 1 Quantidade de resposta por gênero ao questionamento: Sabe o que é uma pessoa transgênero?

Tabela 2 Quantidade de respostas por gênero e faixa etária

Tabela 3 Quantidade de respostas por gênero

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	15
2 HOMOSSEXUALIDADE X TRANSGÊNERO - UMA ANÁLISE CONCEITUAL.....	17
3 A (NÃO) DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE LABORAL.....	21
4 EXCLUSÃO DOS TRANSGÊNEROS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	28
5 RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA.....	36
6 DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA INSERÇÃO DOS TRANSGÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO.....	41
6.1 Problemas e proposições.....	42
6.2 Metodologia, universo e amostra.....	43
6.3 Instrumentos de pesquisa.....	44
6.4 Procedimentos para a coleta de dados.....	44
6.5 Procedimentos para a análise de dados.....	45
7 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	45
7.1 Compreensão relativa a identidade transgêneros.....	45
7.2 Aceitação dos transgêneros no ambiente laboral.....	47
7.3 Percepção acerca da necessidade de criação de legislação específica.....	50
7.4 Responsabilidade social da empresa.....	51
8 ANÁLISE CRUZADA DE DADOS.....	52
8.1 Identidade transgêneros.....	52

8.2 Análise sob a perspectiva do ordenamento jurídico.....	54
9 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	54
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57
APÊNDICE.....	62
Apêndice A – Termo de consentimento.....	62
Apêndice B – Questionário.....	63

1 INTRODUÇÃO

A lacuna em nossa legislação no que tange as pessoas transgêneros, proibindo e protegendo essa minoria, ocasiona a vulnerabilidade na efetivação dos direitos, comprometendo singularmente o direito ao trabalho, este assegurado pela Constituição Federal de 1988. Diante disto, a problematização da discriminação no direito do trabalho é extremamente necessária e relevante. O debate acerca do tema é imensamente estimulante.

O objetivo do trabalho é analisar os obstáculos para a inserção desta categoria no ambiente formal de trabalho, tal como a discriminação sofrida ao conseguirem adentrar neste mercado. Também tem a finalidade verificar a compatibilidade do ordenamento jurídico no que tange o transgênero.

A pesquisa tem caráter exploratório, ao passo que busca explorar um problema fornecendo informações para uma pesquisa mais precisa, buscado em diversas fontes bibliográficas, consultando vários autores, dentre eles estão Scott, Manuel Castell, Firmino Alves Lima, Ana Maria Colling, dentre outros. Complementando o trabalho, foi realizada uma pesquisa realizada com os colaboradores de um escritório de contabilidade, LACEL, com o objetivo de averiguar a aceitação da pessoa trans no mercado de trabalho.

No primeiro capítulo, abordar-se o conceito de homossexualidade e de transgênero, conceitos que são comumente confundidos, especialmente pelo senso comum. Tais conceitos são fundamentais para a criação da legislação específica e para a aplicação do direito. Faz também uma breve explicação de outros termos relacionados a sexualidade. Traz ainda o princípio de Yogyakarta, importante para a aplicação da legislação internacional.

O segundo capítulo versa sobre a discriminação, apresentando alguns tipos e conceitos, expondo as formas que acontecem no âmbito laboral. Traz ainda algumas

definições para o termo minoria, que pode ser analisado de forma qualitativa ou quantitativa, para o presente trabalho foi utilizado o conceito trazido pela antropologia, qual seja o critério qualitativo. Ainda neste capítulo é feita uma abordagem acerca da escola e a informação a respeito da identidade de gênero.

Já no terceiro capítulo, analisa-se a exclusão dos transgêneros na legislação brasileira, expondo como a ausência de leis pode ser prejudicial, ainda dentro deste capítulo é apresentado alguns dos poucos direitos que são aplicados a esta categoria, garantido pelo poder judiciário, como a cirurgia de redesignação sexual, alteração do registro civil e possibilidade da aplicação da lei Maria da Penha.

No quarto capítulo é explanado a responsabilidade social da empresa, expondo seu conceito e apresentando algumas empresas que de fato têm responsabilidade social. Expõem ainda algumas das inúmeras vantagens de apoiar as pessoas transgêneros. Por fim, no último capítulo é apresentado o resultado acerca da pesquisa realizada na LACEL, empresa escolhida devido a disponibilidade em aceitar a realização pesquisa e diante da enorme dificuldade em conseguir até mesmo acesso ao setor pessoal de outras grandes empresas.

2 HOMOSSEXUALIDADE X TRANSGÊNERO - UMA ANÁLISE CONCEITUAL

A sexualidade tornou-se objeto de atenção nos dois últimos séculos, vem sendo a partir deste momento explicada dos mais variados ângulos e interpretações (LOURO, 2018). Pode ser entendida como uma construção social e contribui para um dos aspectos mais complicados da nossa cultura que constrói padrões estagnados para classificar e encaixar as pessoas. Biologicamente falando existem os sexos: masculinos e femininos, consuetudinariamente a identificação do sexo é feita examinando a genitália externa e a partir daí começa a construção social da identidade de gênero orientada então por esse sexo biológico, sofrendo uma relevante influência dos pais, porém sendo interferida pela sociedade que institui normas que conduzem a intervenção dos pais (SILVEIRA, 2006).

Para o senso comum, falar de sexualidade remete ao ato sexual e a reprodução, mas a sexualidade tem um alcance muito maior. Engloba a identidade sexual, as alterações físicas e psicológicas, entre outros. O entendimento que a sociedade tem de “homem” e “mulher” está ligada ao que é compreendido por “masculino” e “feminino” acerca da sexualidade. Porém, os termos englobam aspectos da vida social compostos por percepções de características públicas e privadas. No caráter privado, envolve escolhas (sexuais, sentimentais, etc), companheiros, identidades sexuais do indivíduo e o direito à liberdade de expressão, já adentrando no caráter público, este último previsto na Constituição Federal, prevê proteção integral a qualquer tipo de discriminação sexual (SILVA, 2005).

De forma geral, o padrão estabelecido não se encaixa para a minoria, as diferentes imposições nos padrões de comportamento do homem e da mulher eram justificadas pela biologia, mesmo com a evolução dos conhecimentos, as antigas concepções continuaram se fazendo presente determinando o comportamento que a sociedade julga ser adequado para um e para outro sexo, servindo de estrutura para a construção da identidade de gênero. Com a chegada do movimento feminista, o

termo gênero foi utilizado para distinguir do termo sexo, declinando da estipulação biológica implícita. Porém, não existia intuito de se opor a biologia, o que se queria era destacar intencionalmente a construção social e histórica produzida sobre as características biológicas (LOURO, 1997, SILVEIRA, 2006).

Ainda em harmonia com Louro (1997), o gênero deve ser alocado no campo social, deve-se buscar justificar as desigualdades nas ordens sociais. A identidade de gênero é produzida a partir da biologia, da imagem física, de como a pessoa é tratada e como se sente. A biologia, a família e a sociedade contribuem para a formação da identidade, para algumas pessoas a sua identidade de gênero não condiz com o seu corpo biológico de nascimento, o corpo é de um sexo e a alma é de outro sexo.

Seguimos com Elsaba Silveira (2006), que utiliza uma história da mitologia grega, o Cavalo de Tróia, como metáfora para conceituar o transexual, a pessoa trans vive com o sentimento de que o corpo biológico não lhe pertence e aprisiona a sua alma.

Popularmente, a noção de gênero é estabelecida a partir de uma percepção social da diferença biológica entre os sexos instituídos em um esquema classificatório “masculino/feminino” (SCOTT, 1995). A sexualidade está diretamente ligada às relações afetivas, é um atributo de todo e qualquer ser humano, não podendo ser separada do indivíduo como um todo, vai muito além de um corpo capaz de reproduzir. É uma forma ímpar de se relacionar (GHERPELLI, 2009).

Segundo SILVA (1997), a identidade de gênero não está obrigatoriamente amarrada ao sexo morfológico, para a autora a identidade tem influência psicológica compreendida por fatores externos e internos. A ciência, a igreja, a justiça, os grupos conservadores e os grupos emergentes atribuem aos homossexuais sentidos divergentes, alguns defendem o caráter desviante, a anormalidade ou a inferioridade e outros defendem a sua normalidade, mas o que parece ser unanimidade entre esses grupos é de que se trata de um “tipo” humano diferenciado (LOURO, 2018).

Para PERES (2001), a sociedade tem necessidade de rotular as pessoas, sendo assim o que não se encaixa acaba sendo banido.

As pessoas podem adotar certos comportamentos sexuais ou nascerem com características pré-determinadas, a forma como o ser humano se relaciona com o outro sexualmente e afetivamente, são as orientações sexuais (MUSSKOPF, 2004), heterossexualidade, homossexualidade, bissexualidade e assexualidade. Há muita confusão no que concerne orientação sexual e identidade de gênero, porém, são conceitos totalmente diferentes, por isso, faz-se necessário realizar a diferenciação entre o “homossexual” e o “transgênero”.

CROCE e CROCE JR (2006) expõem que a homossexualidade é a atração por pessoa do mesmo gênero com àquele a qual se identifica. Diferentemente dos transgêneros, os homossexuais estão satisfeitos com seu sexo civil. O transgênero não se identifica com comportamento e/ou papéis esperados do gênero que lhes foi designado quando do seu nascimento (JESUS, 2012).

A transgeneridade e a orientação sexual são conceitos individuais, assim é possível que uma pessoa transgênero tenha orientação sexual heterossexual, homossexual, bissexual ou assexual. O transgênero é o indivíduo que pertence ao sexo masculino, mas sente-se mulher ou quando pertence ao sexo feminino, sente-se homem. Para SILVEIRA (2006), a conduta sexual evidencia as diferenças, o transexual abomina o seu genital, não o tem como fonte de prazer, os homossexuais jamais pensariam em recorrer a cirurgia de redesignação, gostam do seu corpo e encontram neles e em parceiros do mesmo sexo o prazer sexual.

Dentro desse cenário, apontamos o princípio de Yogyakarta¹, que são princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero, este traz em seu preâmbulo as definições de orientação sexual e identidade de gênero.

Está disposto no preâmbulo (p. 10, 2006):

COMPREENDENDO “orientação sexual” como estando referida à capacidade de cada pessoa de experimentar uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como de ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas;

ENTENDENDO “identidade de gênero” como estando referida à experiência interna, individual e profundamente sentida que cada pessoa tem em relação ao gênero, que pode, ou não, corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo-se aí o sentimento pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de gênero, inclusive o modo de vestir-se, o modo de falar e maneirismos.

De acordo com o quadro a seguir, apresentamos abaixo alguns conceitos apresentados por JESUS (2012):

Quadro 1 – Definições acerca da sexualidade

TERMO INCLUSIVO	DEFINIÇÃO
Transgênero	Conceito "guarda-chuva" que abrange o grupo diversificado de pessoas que não se identificam, em graus diferentes, com comportamentos e/ou papéis esperados do gênero que lhes foi determinado quando de seu nascimento.
Assexual	Pessoa que não sente atração sexual por pessoas de qualquer gênero.
Bissexual	Pessoa que se atrai afetivo-sexualmente por pessoas de qualquer gênero.
Heterossexual	Pessoa que se atrai afetivo-sexualmente por pessoas de gênero diferente daquele com o qual se identifica.
Homossexual	Pessoa que se atrai afetivo-sexualmente por pessoas de gênero igual àquele com o qual se identifica.

Fonte: (JESUS, 2012). Adaptada pelo autor.

O princípio de Yogyakarta¹ não tinha como objetivo criar direitos, mas sim efetivar os direitos humanos já existentes em relação a situações que envolvam a orientação sexual e a identidade de gênero. Tais princípios afirmam a obrigação do Estado de instalar os direitos humanos.

Para SILVEIRA (2006), a realidade social não tem a capacidade de influenciar as pessoas desejarem que os genitais sejam partidos, já que foi identificado este fato em lugares remotos onde o conhecimento acerca da transexualidade é ausente, diante disso pode-se afirmar que não se trata de uma escolha/opção, muitos afirmam até que se fosse uma questão de escolha, não o fariam, e assim não se submeteriam a uma sociedade preconceituosa. A trajetória do trans é muito dura, a sociedade impõe rótulos que precisam ser desmistificados, passam por muitas situações constrangedoras, essas batalhas em muitas das vezes acabam conseqüentemente em confusões de ordem psicológica que pode levar até ao suicídio. O preconceito é uma tentativa de estagnar identidades negando o acesso do outro a igualdade, o preconceito está interligado na exclusão, presente em uma sociedade que afinca a construção não-plural de seus membros. Diversas são as formas de invisibilidade social, a consciência é um dos passos para a saída das limitações que cada sociedade impõe.

3 A (NÃO) DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE LABORAL

Vivemos em uma sociedade marcada pela discriminação, racismo, homofobia, transfobia, gordofobia, elitismo, machismo, entre tantos outros. Com o uso das mídias sociais a exigência por ser “perfeito” é crescente e os que não se enquadram são excluídos da sociedade, são considerados as minorias sociais. O conceito de minoria pode ser entendido sob duas perspectivas: quantitativa e qualitativa. De uma forma mais ampla, representa um grupo que está em

¹Disponível em: http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf. Acesso em: 18 de mar. 2019

desvantagem ou dependência em relação a outro grupo em algum setor das relações sociais. Em *stricto sensu* constitui um grupo quantitativamente inferior a maioria (CHAVES, 2016). Vide definições no quadro abaixo:

Quadro 2 – Tipos de discriminação

TERMO	DEFINIÇÃO
RACISMO	baseada na ideia de que existem raças humanas, sendo uma superior as outras.
HOMOFOBIA	baseada na aversão a pessoas homossexuais.
TRANSFOBIA	relacionada a pessoas que são preconceituosas e intolerantes as pessoas transgêneros.
GORDOFOBIA	preconceito em relação a pessoas gordas.
ELITISMO	discriminação praticada por pessoas que se acham mais valorizadas devido a sua condição financeira e social.
MACHISMO	peçoas que se recusam a tratar igualmente (direitos e deveres) entre os gêneros sexuais, enaltecendo o masculino.

Fonte: elaborada pela autora.

Segundo MORENO (2009) após a Segunda Guerra Mundial, em 1947, foi criada uma subcomissão dentro da Comissão de Direitos Humanos da ONU com objetivos de prevenir a discriminação e proteger as minorias, porém não foi estabelecido uma definição unânime para o termo minoria. Já em 1977, a subcomissão da Comissão de Direitos Humanos da ONU definiu:

A group numerically inferior to the rest of the population of a State, in a non-dominant position, whose members - being nationals of the State - possess ethnic, religious or linguistic characteristics differing from those of the rest of the population and show, if only implicitly, a

sense of solidarity, directed towards preserving their culture, traditions, religion or language.²

O conceito de minoria para a sociologia leva em consideração o aspecto quantitativo, enquanto o antropológico utiliza o critério qualitativo, refere-se a grupos minimizados socialmente, subgrupos marginalizados, que em algumas situações podem estar em uma quantidade maior (MORENO, 2009). Já a definição de minoria trazida pelo aspecto antropológico se enquadra melhor aos transgêneros, que são estigmatizados e excluídos no âmbito social, o que acaba se estendendo para âmbito laboral. Segundo a Antra - Associação Nacional de Travestis e Transexuais - no Brasil 90% das pessoas “trans” recorrem a prostituição devido a transfobia, muitos encontram dificuldades já no período escolar, as manifestações de preconceito resultam no abandono escolar ainda no ensino básico. O defensor público, presidente da Comissão de Diversidade Sexual da Ordem dos Advogados, realizou uma pesquisa na qual identificou que o país aglomera 82% da evasão escolar de travestis e transgêneros, este fato aumenta a vulnerabilidade desta categoria.³ A escola é um ambiente transformador, contudo é necessário, nesta questão, a reeducação de professores e políticas de conscientização.

O encontro da relação de gênero e a educação começou a ficar em evidência somente a partir dos anos 90, pesquisas que versem sobre os impactos da discriminação de gênero nas políticas públicas educacionais ainda são raras e na maioria das vezes são atitudes particulares de professores e que ainda, em grande parte das vezes, acabam por sofrerem sanções por tal atitude. A assimilação das relações de gênero pela escola é ameaçada de continuar oculto, pois as políticas públicas não as citam ou quando citam não percorrem em todos os pontos dos antagonismos de gênero que existem na sistematização do ensino (VIANNA, UNBEHAUM, 2004). As políticas públicas existentes no campo da diversidade sexual e ações de intervenção na escola utilizam identidades predeterminadas (lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais) e o estímulo do seu

²Tradução livre: Um grupo numericamente inferior ao resto da população de um Estado, em uma posição não dominante, cujos membros - sendo nacionais do Estado - possuem características étnicas, religiosas ou linguísticas que diferem daquelas do resto da população e mostram, se apenas implicitamente, um senso de solidariedade, direcionado para preservar sua cultura, tradições, religião ou idioma.

³Disponível em: <http://especiais.correiobraziliense.com.br/violencia-e-discriminacao-roubam-de-transexuais-odireito-ao-estudo>. Acesso em: 22 de mar. 2019

reconhecimento, colocando os atores desta situação em oposição: LGBT (e aliados) x Homofóbicos/Transfóbicos. Ao invés de estimular a compreensão, termina por pressupor identidades estigmatizadas (BORTOLINI, 2011). Ainda segundo Bortolini (2011), precisamos notar que a escola é um universo conflitante, com vários indivíduos que veem o mundo e seu significado de maneira diversa, criando assim significações divergentes a respeito da sexualidade e do gênero, construindo padrões que abarcam desigualdades, opressões, contradições e enfrentamentos, que acarretam em violência e preconceito.

Para Louro (1997), a escola determina espaços, define o que cada um pode ou não pode fazer, é preciso estar com o sentido aguçado para sermos capazes de sentir as diversas formas de composição do sujeito. Os diversos grupos sociais ao longo da história construíram várias formas de conceber e lidar com todos os aspectos da vida, como por exemplo, os lugares permitidos e proibidos, qual tempo importava (a vida ou o pós vida), essas percepções foram aprendidas e internalizadas e a escola é uma boa parcela desse processo.

Em 2004, durante a presidência de Luis Inacio Lula da Silva, foi desenvolvido pelo Ministério da Educação o programa Escola Sem Homofobia, cujo o objetivo era reduzir a homofobia e todo o preconceito relacionado ao grupo LGBTQ+, porém em 2011 grupos conservadores que apelidaram pejorativamente de Kit Gay, pressionou a na época presidente, Dilma Rousseff a vetar a distribuição do material (MACHADO, 2016).

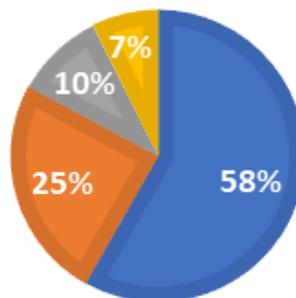
Os transgêneros são categorias suspeitas à discriminação⁴ (“*suspect classification*”, termo advindo do direito americano), que historicamente não são socialmente aceitos. Segundo a ANTRA, a transfobia matou 163 pessoas no ano de 2018, o Brasil é o país que mais mata travestis, mulheres e homens trans de todo o mundo, com 58% das mortes notificadas no ano de 2018, segundo a Transgender Europe⁵.

A transfobia é a discriminação voltada a pessoas travestis e transexuais, onde estes são tratados de forma desigual aos indivíduos de outros grupos, ocasionando em exclusão. A prática manifesta uma onda de ódio e violência, violência esta que além de psíquica é física. Essa categoria necessita de uma proteção expressa, já que atualmente as tutelas antidiscriminatórias não abordam essas categorias e em maior parte das vezes a discriminação quando no ambiente de trabalho, ocorre por parte do empregador de forma implícita ou indireta, o que acaba tornando difícil comprovar. Na seara trabalhista, o termo discriminação foi conceituado através da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho que aduz em seu artigo 1º que toda distinção, exclusão ou preferência baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social que venha a aniquilar ou reduzir a oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão. A figura abaixo traz um ranking mundial de assassinatos de travestis e transexuais, em 2018.

Figura 1 – Ranking Mundial de Assassinatos de Travestis e Transexuais

RANKING MUNDIAL DE ASSASSINATOS DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS

■ Brasil ■ México ■ Estados Unidos ■ Colômbia



Fonte: Elaborada pela autora

Segundo FIRMINO (2010) existem duas modalidades de discriminação, a intencional, quando o agente comporta-se intencionalmente de forma a promover uma atitude diferenciadora causando um tratamento desfavorável a um trabalhador ou um grupo em relação a outro, e a não intencional, que é reconhecida pela doutrina e jurisprudência, o que é um grande avanço, pois restringir a discriminação ao seara da intencionalidade é simplista e inocente, tendo em vista que a história da nossa civilização é baseada em dominação e subordinação, o que cerca o ser humano e suas relações sociais, especialmente no âmbito laboral que foi construído com base na dominação e desigualdade.

As discriminações não intencionais ou indiretas são práticas aparentemente neutras que se manifestam normalmente em um processo organizacional que é provido de subjetividade, ocorrendo comumente no momento da entrevista de recrutamento, na existência dos estereótipos e no local da discriminação. Mesmo inconscientemente agimos de tal forma como se não fossemos todos iguais, mesmo em uma sociedade moderna e educada, devido ao ambiente em que cercou a nossa formação, a aplicação de leis proibitivas no que tange a discriminação de forma geral não é suficiente para que os efeitos sejam excluídos abruptamente. A estrutura da sociedade atual convém para a anuência de comportamento desiguais decorrente do passado (LIMA, 2010). Um tratamento igual dado a pessoas diferente podem acarretar em desvantagem para alguns (LIMA *apud* TOMEI).

Para a proteção do trabalhador existe o princípio da igualdade, que abarca a não-discriminação e o princípio da proteção, este visa uma forma de compensar a superioridade do empregador em relação ao empregado (MARTINS, 2012). O princípio da proteção e o da não-discriminação estão conectados, pois o objetivo é próximo, qual seja, visar o tratamento igualitário entre empregado e empregador e proibir práticas discriminatórias. Estes princípios estão nivelados com a nossa Constituição Federal que segue o princípio da dignidade da pessoa humana, princípio este que segundo SARLET (2017) é inerente a cada ser humano, sendo,

portanto, digno de respeito por parte do Estado e da sociedade, sendo assegurado a todos contra qualquer ato de cunho degradante.

Para Flávia Piovesan (2005), é necessário que o sujeito do direito seja visto com as suas devidas especificidades e peculiaridades, exigindo uma resposta diferenciada em face da sua vulnerabilidade, assim ao lado do direito de igualdade surge o direito da diferença, sendo esta última utilizada como forma de promover direitos e não de extirpá-los. Evidenciam-se três aspectos no que toca a igualdade: a) igualdade formal: “todos são iguais perante a lei.”; b) igualdade material: orientada pelo critério socioeconômico; c) igualdade material: equivalente ao ideal de justiça baseada no reconhecimento da identidade. Para combater a discriminação ressaltamos duas estratégias: a repressiva punitiva, cujo objetivo é proibir e punir a discriminação e a promocional, que tem como propósito desenvolver a igualdade. O combate à discriminação na perspectiva da repressão é medida emergencial, entretanto é deficiente. O ideal é que as duas estratégias sejam conjugadas, fazendo uso de políticas compensatórias, que são as chamadas ações afirmativas, tomando atitudes que possam garantir a igualdade de oportunidades. As ações afirmativas são medidas de caráter temporário que procuram corrigir um passado de discriminação viabilizando a garantia de igualdade, podemos então concluir que a proibição da discriminação não configura garantia de inclusão.

A OIT - Organização Internacional do Trabalho - em sua Convenção nº 111 teve o cuidado de esclarecer de forma expressa que medidas de proteção não são discriminatórias: “Art. 5º: As medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas como discriminação.”

Podemos classificar a discriminação quanto a posição das partes envolvidas que pode ser vertical, vertical invertida e horizontal, de acordo com o jurista uruguaio Eduardo Goldstein, a discriminação vertical é aquela praticada por um empregador que exerce em função de liderança contra uma pessoa de sua subordinação. A

vertical invertida, como a denominação sugere, é praticada pelo empregado ante ao seu empregador. Por último, a discriminação horizontal, que é aquela praticada por um ou vários colaboradores que não possuem o poder de comando contra outro colaborador de categoria similar ou inferior. Para Lima (2010), é necessário acrescentar a essa classificação a discriminação reflexiva, quando uma pessoa é discriminada não por possuir característica de alguma categoria sujeita a discriminação, mas por ser próximo a alguém que se enquadre em uma das categorias.

Dentro do assunto discriminação, é válido destacarmos o assédio como uma modalidade discriminatória, uma prática costumeira nas relações de trabalho, que pode ser resumida conforme conceito de Lima (2010) como a necessidade de assegurar o emprego que torna o funcionário imensamente submisso aos desejos da sua chefia.

4 EXCLUSÃO DOS TRANSGÊNEROS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

No Brasil não existem leis expressas que abarquem os transgêneros, por conseguinte o assunto é tratado de maneira generalizada. A ausência de previsão legal serve como subterfúgio para posturas antiquadas e preconceituosas. A sociedade é dinâmica e muitas vezes o legislador não consegue acompanhar todos os aspectos sociais e algumas leis acabam entrando em vigor já obsoletas. Na direção contrária a realidade da nossa sociedade, que é, como já foi dito anteriormente, dinâmica, plural e complexa, o que vemos é um enorme silêncio legislativo. Com efeito, estes cidadãos tornam-se invisíveis perante o Estado. Os transgêneros têm difícil aceitação na sociedade, como já foi falado no capítulo anterior, muitos encontram dificuldades já no período escolar, aumentando sua vulnerabilidade, especialmente no que tange o âmbito laboral, pois além de tudo que

já foi dito, terá mais um agravante, a falta de instrução, perante essa realidade são sujeitados a uma vida furtiva. Devido a essa vulnerabilidade, necessitam de uma proteção especial do Estado.

Apesar desta lacuna no legislativo, temos alguns tímidos direitos que são aplicados ao transgênero, como a cirurgia de redesignação sexual. O nosso ordenamento jurídico traz em seu artigo 13 do Código Civil de 2002 que é proibido dispor do próprio corpo se resultar em diminuição permanente da integridade física ou “contrariar os bons costumes”, salvo por uma determinação médica. Segundo Maria Helena Diniz (2009), o legislador ao aplicar a proteção a integridade física visa resguardar a pessoa de terceiros e de si mesmo, o direito ao corpo é indisponível, dessa forma, por esse prisma a redesignação sexual é proibida, já que ocasiona perda da capacidade reprodutiva e função sexual orgânica.

Por isso, com o intuito de proporcionar segurança aos médicos, o Conselho Federal de Medicina, traz através da resolução 1955/10 que a cirurgia de redesignação sexual não configura crime de mutilação, consoante traz o artigo 129 do Código Penal Brasileiro, haja vista o objetivo terapêutico. Há ainda um enunciado da IV Jornada de Direito Civil do Conselho de Justiça Federal, que em 2016 estabeleceu que é permitido dispor do próprio corpo por exigência médica, autorizando a cirurgia de transgenitalização, conforme o CFM. Segundo Geraldo Barros, no Brasil, existe possibilidade de realizar a cirurgia pelo SUS (Sistema Único de Saúde), a portaria 2803/13 do Ministério da Saúde regula esse processo, contudo são escassos os hospitais que oferecem a cirurgia e assim a fila de espera pode levar a anos, fazendo com que muitas pessoas acabem por desistir. Importante esclarecer que nem todos os trans desejam realizar a cirurgia, para Benjamim (1966), o senso comum acerca da transexualidade nos levar a acreditar que a cirurgia é o principal objetivo da pessoa transgênero. Para Bento (2008), a transexualidade precisa deixar de ser considerada uma patologia e assim a cirurgia não ser uma questão de saúde e sim uma maneira de dispor do próprio corpo,

realizando a sua identidade que compõe o nosso direito a personalidade, que nas palavras da ilustríssima Maria Helena Diniz, é o direito de defender o que lhe é próprio, é o direito subjetivo de proteger um bem próprio.

No que tange a alteração do nome, há um decreto federal 8.727/16 que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. O Ministério do Trabalho também publicou uma portaria regimentando o uso do nome social para as pessoas trans em todas as unidades do Ministério do Trabalho. O Conselho Nacional de Justiça regulamentou, após decisão do Supremo Tribunal Federal, através do provimento n. 73 de 2018 sobre a alteração do prenome e do gênero nas certidões de nascimento e casamento de pessoa transgênero. Todavia, para isso é exigido uma série de documentação no ato do requerimento, quais sejam:

I – certidão de nascimento atualizada; II – certidão de casamento atualizada, se for o caso; III – cópia do registro geral de identidade (RG); IV – cópia da identificação civil nacional (ICN), se for o caso; V – cópia do passaporte brasileiro, se for o caso; VI – cópia do cadastro de pessoa física (CPF) no Ministério da Fazenda; VII – cópia do título de eleitor; IX – cópia de carteira de identidade social, se for o caso; X – comprovante de endereço; XI – certidão do distribuidor cível do local de residência dos últimos cinco anos (estadual/federal); XII – certidão do distribuidor criminal do local de residência dos últimos cinco anos (estadual/federal); XIII – certidão de execução criminal do local de residência dos últimos cinco anos (estadual/federal); XIV – certidão dos tabelionatos de protestos do local de residência dos últimos cinco anos; XV – certidão da Justiça Eleitoral do local de residência dos últimos cinco anos; XVI – certidão da Justiça do Trabalho do local de residência dos últimos cinco anos; XVII – certidão da Justiça Militar, se for o caso.

Para a jurista, Maria Berenice Dias (2018), a exigência de tantos documentos é uma tentativa de dificultar o procedimento, tendo em vista que em casos similares,

nenhum documento é exigido. Apesar de ser considerado um grande avanço, pois é sabido que a utilização do nome social ameniza os constrangimentos em diversos ambientes, o provimento traz algumas peculiaridades que acabam se tornando um óbice, seja pela vasta relação de documentação exigida, seja pela menor idade do transgênero, comprovação da ausência de processo judicial ou do arquivamento ou até mesmo pelo alto custo para a retificação do registro civil e a dificuldade de se conseguir a gratuidade.

O direito do trabalho é um direito garantido constitucionalmente, tanto na esfera nacional quanto na internacional, através de tratados internacionais que visam proteger a todos independentemente de sua origem, sexo, idade, orientação sexual ou identidade de gênero. O Estado é o responsável por promover as ferramentas necessárias para o cumprimento dos direitos trabalhistas. Uma sociedade moderna e democrática tem como alicerce a proteção dos direitos do homem, direitos estes que são resultado de uma construção histórica, assim o que é considerado direito fundamental varia entre épocas (BOBBIO, 2004).

O direito ao trabalho é fonte primordial de sustentação e de promoção da dignidade da pessoa humana, sendo um dos direitos sociais mais relevantes, o direito ao trabalho está visceralmente conectado ao direito a vida, não há vida digna sem o trabalho (PRATES, 2017). O direito ao trabalho é a maneira mais segura para assegurar uma vida digna, asseverando os demais direitos sociais, tais como, educação, saúde, alimentação, moradia, dentre outros. A possibilidade de progresso instala-se a partir do direito social ao trabalho (FONSECA, 2006).

Ainda segundo Fonseca (2006), para que o direito seja efetivo é necessário o empenho do Estado e da sociedade, os operadores do direito devem dedicar-se para que as normas da nossa Constituição não se tornem apenas textos inativos. Cabe aqui esclarecer o que significa efetividade, para Barroso (2009), é o cumprimento do direito, é o desempenho da norma em exercício, a relação entre o

dever ser e a realidade fática. Entretanto, tal direito está distante da aspirada efetividade.

O Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, em seu artigo 6º reconhece a liberdade de escolha do trabalho. Importante mencionar também que o Pacto traz em seu artigo 2º que cada Estado Parte deve garantir condições digna para o acesso ao trabalho sem qualquer discriminação, entretanto a discriminação em razão da orientação sexual ou identidade de gênero não está expresso, podendo ser entendido ou não como “qualquer outra situação”. Visando sanar essa dúvida, o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais emitiu uma recomendação de número 20, na qual declara que “outras formas” inclui a orientação sexual, a identidade de gênero também é uma das formas proibidas de discriminação. Importante salientar que a aplicação desse princípio engloba além do direito do trabalho os direitos sociais, econômicos e culturais. Merece destaque também, a Declaração Sociolaboral do Mercosul⁶ que no ano de 2015 passou a incluir a identidade de gênero como categoria salvaguardada contra a discriminação no mercado de trabalho, sendo um instrumento de tutela antidiscriminatória de grande relevância. O mercado de trabalho possui uma segregação ocupacional, incluir os grupos minoritários é um desafio da sociedade contemporânea.

Considerar que pessoas “ambíguas” perturbam a função laborativa é pejorativo, contudo em uma sociedade onde um dos requisitos essenciais para conquistar uma vaga é a imagem, não causa estranheza. Para Louro (2001), a inserção da diversidade faz-se através de estudos do processo de produção de diferenças. É indispensável o respeito a identidade de gênero exista no ambiente profissional no qual esteja inserido. Para Silvio Carvalho (2016), as pessoas não estão preparadas, e não querem estar, para enfrentar o transgênero no ambiente laboral. É preciso buscar conscientizar e educar a inclusão dessa categoria, necessitando da disposição do poder estatal.

Na Constituição Federal de 1988 há menção expressa da proibição da discriminação, sendo que um dos objetivos fundamentais é promover o bem de todos sem preconceito de nenhuma origem, consoante artigo 3º, inciso IV⁷. Pode-se concluir que o mencionado inciso não é taxativo, apenas exemplificativo, segundo Lacerda e Vianna (2004) o termo “orientação sexual” foi sugerido para inclusão no referido inciso. O artigo é classificado como norma de eficácia limitada, que segundo Barroso (2015) para produzir efeito necessita de regulamentação infraconstitucional. Outro artigo da Constituição Federal que merece nossa atenção é o artigo 5º, inciso XLI, no qual dispõe que somos todos iguais perante a lei e garante que será punida qualquer forma de discriminação, podemos entender que também é uma norma de eficácia limitada, haja vista a necessidade de regulamentação. Ainda na nossa Lei Maior, temos o artigo 7º, XXX, que proíbe a diferença salarial, o exercício de funções e critérios de admissão em virtude de sexo, idade, cor ou estado civil. Entretanto, a igualdade deve ser vista com ponderação para que a exigência no tratamento igual não tenha interferência no processo de decisão do empregador, a presunção de igualdade não pode ser absoluta (LIMA *apud* VENTURA). O encadeamento deste princípio provoca duas relevantes sequelas, no quesito material o tratamento individualizado a uma determinada pessoa ou grupo exige uma fundamentação para que seja considerada legítima. Na perspectiva processual, averiguada alguma atitude diferenciadora terá efeitos expressivos no ônus da prova, quando observado tratamento diferenciado, quem deu a causa caberá a prova (LIMA, 2010).

No que concerne à prescrição, é válido esclarecer que o direito de postular uma atitude discriminatória não está sujeito ao lapso temporal já que a discriminação contempla o direito humano e este não se sujeita a prazo prescricional, especialmente nas relações trabalhistas, sobretudo quando o empregado está economicamente dependente do empregador. A proibição da discriminação é um direito fundamental, sendo assim não pode se sujeitar a prescrição e está garantido constitucionalmente, as consequências de discriminação passadas podem ser

⁷Art. 3º, IV: promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

sentidas ao longo do tempo sem que a vítima possa exercer o seu direito de postular (LIMA, 2010).

O princípio da liberdade também merece a nossa atenção, a liberdade é inerente a pessoa humana, considerada um direito fundamental. O princípio da liberdade caminha juntamente com o da igualdade, para Dias (2009) só existe liberdade se existir igualdade. A liberdade é indispensável para o reconhecimento da identidade de gênero, o princípio desde que juridicamente protegido assegura que as pessoas trans possam decidir sobre sua realização pessoal.

Ainda seguindo Firmino Lima (2010), o cenário discriminatório quando reconhecido judicialmente acarreta na reparação, eis que surge um impasse quanto ao meio ideal de reparação a ser adotado. Podemos conceber dois meios de reparação, quais sejam, a nulidade dos atos praticados e restituição da situação anterior. Nos casos que sejam utilizados a restituição da situação como forma de reparação, é positivo para quem sofreu o ato discriminatório, porém pode acarretar em efeitos negativos para terceiros de boa-fé, podemos utilizar como exemplo uma situação na qual em uma promoção, reparar a promoção como se ela não tivesse de fato ocorrido prejudicará terceiro de boa-fé que esteja ocupando a vaga. Por este motivo, a reparação deve ser analisada caso a caso de forma criteriosa para que sejam adaptadas a cada situação. O julgador deve dispor de uma ampla série de instrumentos de reparação e liberdade para adequar ao caso concreto, bem como medidas punitivas, indenização, instituição de ações afirmativas, multas e outras obrigações fazer e não fazer.

Um outro aspecto importante é quanto a legislação previdenciária que não traz nenhuma previsão quanto aos transgêneros, a previdência social no Brasil foi uma conquista árdua e lenta, o país foi um dos últimos a abolir a escravidão, o trabalho doméstico somente foi igualado em 2015 e foi rodeado de críticas. O direito a aposentadoria, no que concerne ao tempo de contribuição e idade, tem critérios diferentes em relação aos gêneros, para as mulheres exige-se a idade mínima de 60

anos ou 30 anos de contribuição, para os homens, 65 anos de idade, no mínimo ou 35 anos de contribuição, conforme já dito anteriormente, quanto aos transexuais não há previsão legal quanto ao tempo a ser contabilizado. A previdência social sequer possui uma estatística nem estudos de como acolher essa parcela da população (PESTANA, ARAUJO, 2018).

Para ter acesso a aposentadoria, o transgênero mais uma vez precisa recorrer ao judiciário. É indiscutível que os transexuais fazem jus ao direito de se aposentar de acordo com o sexo adequado. Contribuir de acordo com um sexo que não representa o seu psicológico atenta ao princípio da dignidade da pessoa humana. A exclusão dos transgêneros vai contra o princípio da isonomia, aquele que determina que todos são iguais perante a lei, não há justiça se os direitos previdenciários são negados (BARBOSA, 2014). O transexual deve assumir todos os direitos e deveres decorrentes do seu gênero, todavia há uma displicência generalizada (LOPES, 2015).

Outro ponto que merece destaque é a possibilidade da aplicação da Lei Maria da Penha (Lei 11.340/06) às mulheres trans, o objetivo da referida lei é proteger o gênero feminino da violência. Afirma Cerqueira (2009) que a lei pode ser dilatada para qualquer pessoa que tenha como identidade o gênero feminino. O objetivo maior é erradicar a violência contra mulher em virtude do seu gênero e não do sexo. O voto do excelentíssimo desembargador Julio Cezar da 4ª Vara Criminal do Tribunal de Justiça de Minas Gerais no Habeas Corpus nº 1.0000.09.513119-9/0001⁸ demonstra esse pensamento:

[...] Quanto ao sujeito passivo abarcado pela lei, exige-se uma qualidade especial: ser mulher, compreendidas como tal as lésbicas, os transgêneros, as transexuais e as travestis, que tenham identidade com o sexo feminino. Ademais, não só as esposas, companheiras, namoradas ou amantes estão no âmbito de abrangência do delito de violência doméstica como sujeitos passivos. Também as filhas e netas do agressor como sua mãe, sogra, avó ou

⁸Disponível em: <http://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/>. Acesso em: 13 de abr. 2019

⁹Lobbies: um grupo de pessoas ou organização que tem como atividade buscar influenciar, aberta ou secretamente, decisões do poder público, especialmente do poder legislativo, em favor de determinados interesses privados.

qualquer outra parente que mantém vínculo familiar com ele podem integrar o pólo passivo da ação delituosa.

Entretanto, a aplicabilidade desta norma aos transgêneros fica vinculada a discricionariedade do julgador que faz surgir o sentimento de insegurança jurídica entre aqueles que se reconhecem incluídos pelo gênero feminino e não se veem protegidos de forma explícita por essa lei. Objetivando proteger de forma explícita, foi criado o Projeto de Lei nº 8.032/2014, pois a aplicabilidade da lei é carregada de noções divergentes, ficando a cargo do entendimento subjetivo de cada magistrado

Alguns projetos estão em trâmite visando proteger os direitos dessa categoria e tipificar criminalmente a homofobia, mas são afastadas por lobbies⁹ fundamentalistas no Congresso Nacional (CASELLA, 2013). Existe uma lacuna no poder legislativo, porém quando acionado o judiciário vem se mostrando favorável nas decisões através dos princípios constitucionais e da dignidade humana. Lentamente, o direito vem atenuando o sofrimento dos transexuais ao reconhecer sua identidade e conciliando sua genitália ao seu psicológico.

5 RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA

O conceito de responsabilidade social é novo em nosso país, as discussões acerca do tema surgiram apenas em 1960 através da ACDE (Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas) cujo objetivo era debater sobre o balanço social (ARAUJO, 2005), ganhando destaque a partir da década de 1990. Já em 1998 foi criado o instituto Ethos de Empresa e Responsabilidade Social que se representava como um núcleo para reunir conhecimento e trocar experiência e ferramentas para ajudar as empresas a analisar sua gestão e seu compromisso com a responsabilidade social. Ainda na mesma década foram criadas diversas

instituições, tais como o Instituto de Cidadania Empresarial (ICE), o Núcleo de Ação Social (NAS) da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp), e o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (Gife). O Gife foi o pioneiro ao transformar o interesse empresarial em investimento social, preocupando-se com a responsabilidade empresarial, se referindo as ações com o escopo de transformar a sociedade como “cidadania empresarial” (VALERIO, 2007).

O papel de cidadania já é uma realidade em várias organizações empresariais, o número de empresas que criam fundações e incentiva causas sociais é crescente, entretanto, segundo Aragão e Karkotli (2004), vem acontecendo de forma equivocada, pensando que a doação de recursos e praticar o voluntariado é o suficiente, e também por utilizarem as mídias para propagar que suas empresas são socialmente responsáveis, dessa forma podem ser consideradas filantrópicas. A filantropia é sujeita-se a bondade e a disponibilidade financeira, logo na primeira dificuldade financeira da empresa o “projeto” é retirado. Já a responsabilidade social está ligada a valorizar o ser humano e sociedade.

Segundo o Instituto Ethos no Manual “O compromisso das empresas com os direitos humanos LGBT – Orientações para o mundo empresarial em ações voltadas a lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais” - disponível em seu site - apresenta o seguinte conceito de responsabilidade social empresarial:

Responsabilidade social empresarial é a forma de gestão que se define pela relação ética e transparência da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona. Também se caracteriza por estabelecer metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.

Nossa sociedade é bastante diversificada e com a globalização novos desafios para as empresas foram surgindo, para as empresas crescerem precisam corresponder as novas responsabilidades. Podemos considerar a responsabilidade social como uma questão de cultura, devendo o benefício ser encarado a médio e longo prazo. No universo corporativo não podemos afirmar que o mesmo seja tão diversificado quanto a nossa sociedade, neste caso a diversidade está vinculada ao comportamento organizacional da empresa. O comportamento organizacional analisa os impactos que os indivíduos e os grupos os quais pertencem causam a empresa (ROBBINS, 2009). Segundo, Quadros e Trevisan (2014), as empresas que desejam aumentar seus resultados vêm apostando na diversidade acreditando que um quadro de funcionários “misto” expande a probabilidade de alcançar mais resultados, são as chamadas de Organizações Modernas. Essa postura, ao passo que nos mostra Quadros e Trevisan (2014), é resultado da pressão da sociedade, competitividade e necessidade de produtos inovadores.

Segundo Borger (2001), a responsabilidade social se destringe em quatro: econômica (a sociedade tem a expectativa que gere lucros), legal (a sociedade espera que sejam cumpridas as leis), ética (anseia que cumpram seus deveres e direitos, que seja justa e negocie sem prejudicar os outros) e filantrópica (espera-se que seja solidária). Para Dias (2012) os benefícios que uma empresa conquista adotando uma responsabilidade social são inúmeros, podemos citar: fidelidade dos colaboradores à empresa, motivação, produtividade, maior envolvimento dos funcionários, dentre outros. Deve ser levado em consideração o compromisso da empresa com a parte interessada (*stakeholders*), os empregados são considerados uns dos agentes mais importantes para organização devendo desenvolver um comportamento conforme quadro abaixo:

Quadro 3 – Responsabilidade social

Gerar condições para que flua o talento coletivo	Converter as pessoas que integram a empresa no seu principal ativo, numa das mais importantes vantagens competitivas.
---	---

Melhoria das condições de trabalho	Estabelecer um compromisso transparente com a melhoria das condições de trabalho, com o desenvolvimento profissional e com o seu bem-estar; indo além do respeito pela legislação pertinente que regula as relações trabalhistas.
Aumentar o envolvimento dos trabalhadores com a empresa	Permite à organização obter algo mais dos funcionários, que pode surgir na forma de ideias, maior compromisso e lealdade. As empresas são basicamente organizações humanas que dependem de uma rede social e de relações internas e externas vitais para sua existência, e que lhes permitirá levar a prosperidade para toda a sociedade. De como são administradas essas relações no ambiente de trabalho dependerá o êxito da empresa.
Formação	Fomentar e facilitar a formação profissional contínua.
Comunicação - informação	Proporcionar a todos os funcionários da empresa e aos seus representantes a informação adequada, completa, transparente e compreensível que necessitem sobre a organização, o posto de trabalho e a relação de trabalho existente, bem como, sobre seus direitos e deveres, o sistema de gestão de RS e os seus resultados.
Processo de contratação	Adotar padrões justos de recrutamento e seleção de novos empregados, sem discriminação de qualquer tipo (gênero, raça, etnia, religião ou qualquer outra), levando em consideração somente sua capacidade para realizar o trabalho oferecido.

Fonte: Reinaldo Dias, 2012. Adaptado pela autora

De acordo com o Ethos¹⁰, um ambiente discriminatório retrai talentos e afeta a capacidade da empresa de identificar corretamente a performance de seus colaboradores. Essas organizações modernas resultam em uma gestão de pessoas mais eficiente pois objetiva a meritocracia dos seus funcionários, contudo, apenas o fato de ter pessoas diversificadas em sua equipe não a faz inovadora, é preciso que criem atitudes acolhedoras, a partir disso as diferenças poderão gerar novos conhecimentos, a diversidade deve fazer parte da missão da empresa e ser divulgada entre seus parceiros (QUADROS; TREVISAN, 2014).

Para Louro (2018), a inserção do grupo LGBT+ é um dos maiores desafios do mercado de trabalho, ainda mais complexo quando se trata de transgêneros por trazerem rastros em seus corpos que tanto incomodam uma sociedade traçada por padrões estabelecidos como normais. Em 2013, o Instituto Ethos e o Txai Consultorias elaboraram o manual supracitado, neste foi apresentado a importância da diversidade na empresa, medidas para assegurar a efetivação dos direitos LGBT+ e diretrizes de combate à discriminação.

Sobre a importância da inclusão, destacamos que há maior produtividade, menor absenteísmo, rotatividade ou afastamentos porque é estimulante trabalhar num lugar onde as pessoas se respeitam e onde a liderança toma partido da justiça e do que é ético e tem decisões baseadas no mérito, dando valor à diversidade e à pluralidade de características das pessoas (ETHOS, 2013).

A ONU também lançou um manual para a promoção dos direitos humanos LGBT no mercado de trabalho e visa ser referência no que diz respeito à inclusão e respeito à diversidade. Paulatinamente, algumas empresas estão construindo um ambiente mais inclusivo, podemos citar o Carrefour, Google, Votorantim, SESC, IFood. Segundo a Revista Exame (2016), essas atitudes refletem positivamente na sociedade, mas além do ponto de vista inspirador de transformar nossa sociedade mais justa e igualitária há também retorno financeiro, ao promover um ambiente acolhedor vai instigar o profissional, aumentando sua produtividade. A empresa Carrefour possui em seu site uma plataforma de apoio a diversidade, oferecendo curso de capacitação para as pessoas trans aumentando suas chances no mercado de trabalho, assim como programas de Treinamento e Desenvolvimento de líderes promovidos pelo RH (CARREFOUR, 2019).

Existe uma organização não-governamental chamada Transempregos, que surgiu em 2013, originalmente com o objetivo de garantir emprego e dignidade para pessoas que eram excluídas do processo de seleção somente por possuírem uma identidade e/ou diferente da maioria das outras pessoas, não se busca uma vaga

¹⁰Disponível em: https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf. Acesso em: 24 de abr. 2019

exclusiva e sim inclusiva, o trabalho inicial era reunir currículos e apresentar as empresas, porém com o tempo percebeu-se que era necessário mais que garantir a vaga, pois as empresas não estavam preparadas para acolher estas pessoas, então começou a oferecer capacitação para tornar o ambiente de trabalho mais inclusivo recebendo os profissionais com emprego e dignidade (TRANSEMPREGOS, 2018).

6 DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA INSERÇÃO DOS TRANSGÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO

A instituição utilizada como Locus da Pesquisa foi a Lacel Contabilidade. De acordo com o seu website, a empresa está localizada na Rua Campo do Brito, 735 – Bairro São José, Aracaju - SE. Iniciou suas atividades no ano de 1988, em 15 de setembro, com a direção de Aristarco Teles Quintiliano dos Santos e Evaneide Xavier Vieira, ambos com formação em Ciências Contábeis, sendo auxiliados por “x” funcionários. Ao longo do tempo o escritório passou atuar também nos seguintes seguimentos empresariais: indústria, comércio, serviços, condomínios e entidades sem fins lucrativos. O objetivo dos seus idealizadores foi oferecer serviços de alta qualidade no ramo contábil, prestando informações precisas e exatas aos seus clientes.

A empresa tem como missão estar entre as mais conceituadas empresas de contabilidade do país, sendo referência nos serviços contábeis, almejando o desenvolvimento econômico probo com responsabilidade perante seus colaboradores e clientes. Sua visão é adequar o serviço a cada tipo de organização, com ética, visando o desenvolvimento e crescimento dos seus clientes. Tem como valores a integridade, ética, reconhecimento humano e intelectual, o profissionalismo e a transparência.

Figura 2 – Lacel Contabilidade



Fonte: <http://www.lacel.cnt.br/site2/>. (acesso em: 22.04.2019)

6.1 Problemas e proposições

Na sociedade atual a diversidade sexual vem tomando espaço e sendo um tema de debate constante, apesar disso a legislação não tem acompanhado essa realidade social. Em vários campos, as pessoas transgêneros têm dificuldades de ter seus direitos assegurados.

A Constituição Federal, aduz em seu artigo 5º que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]. Com base no referencial teórico explorado, a finalidade desse estudo é, mediante pesquisa bibliográfica e de campo, apurar a aplicabilidade de tal preceito constitucional no que tange a inserção e aceitação dos transgêneros no âmbito laboral.

Também é finalidade desse trabalho investigar por meio dos seguintes questionamentos: a) o preceito constitucional é efetivo?; b) o ordenamento jurídico acompanha o dinamismo da sociedade, especificamente no que concerne a pessoa transgênero?; c) a sociedade aceita as pessoas transgêneros?

Almeja-se do poder legislativo maior eficiência em questões que envolvam a diversidade sexual, sobretudo no tocante à minimização de parâmetros heteronormativos concernentes à pessoa transgênero. Dessa forma, sugerimos as seguintes proposições:

P1: A promoção de políticas públicas voltadas ao reconhecimento da identidade social, superando a identidade biológica, favorecendo o reconhecimento da condição transgênero no âmbito social.

P2: A efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana, não existindo óbice quanto à inserção ao mercado formal de trabalho, assegurando o direito ao trabalho, garantido pela constituição federal de 1988.

Para analisar as proposições acima, dar-se-á o uso da metodologia especificada a seguir.

6.2 Metodologia, universo e amostra

Inicialmente o trabalho foi elaborado utilizando referências bibliográficas e documentais por meio de pesquisa exploratória e explicativa de caráter teórico, através de autores renomados, análise de revistas e artigos científicos, proporcionando maior familiaridade com o tema, segundo GIL (2002). Buscou-se diferenciar a homossexualidade da transexualidade, haja vista a primeira ser uma orientação sexual e a segunda ser identidade de gênero, procurou-se também resumir os conceitos e as formas de discriminação, as lacunas da legislação brasileira e a responsabilidade social das empresas.

Já na segunda parte do trabalho foi realizada uma pesquisa de campo quali-quantitativa para aferir a aceitação social do trans no mercado de trabalho aplicando um questionário estruturado fechado com os colaboradores de uma empresa de contabilidade, LACEL, onde o mesmo foi devidamente autorizado pela diretora responsável pela empresa, em meados de abril de 2019.

A pesquisa em questão foi aplicada levando em consideração o universo formado a partir colaboradores de todos os setores da empresa, nos turnos da manhã e da tarde, totalizando assim 48 (quarenta e oito) funcionários. Desse universo foi retirada uma amostra de 89,58%, chegando-se a 43 questionários aplicados entre os colaboradores.

6.3 Instrumentos de pesquisa

A pesquisa realizada contou como instrumento a utilização de questionário composto por 10 (dez) perguntas objetivas do tipo: “Sabe o que é uma pessoa transgênero?” “Acredita que é necessário uma legislação específica?”, com opções onde o entrevistado pudesse assinalar.

O respectivo questionário foi construído a partir de lacunas originadas da pesquisa bibliográfica. No questionário constava a identificação da instituição de ensino, informações acerca do curso frequentado pela autora e o tema da pesquisa realizada. Ressalta-se que a identificação por parte do funcionário que respondeu foi vedada.

6.4 Procedimentos para a coleta de dados

Preliminarmente, buscou-se a coordenação pedagógica da FANESE para que tomasse ciência sobre a intenção da autora deste trabalho em realizar a pesquisa, assim como foi solicitado por meio de requerimento escrito a autorização para que o questionário fosse aplicado e a emissão de ofício para ser enviado a empresa objeto da avaliação. A aplicação da pesquisa ocorreu na LACEL durante o intervalo intrajornada. Foi orientado ao participante do que se tratava de uma pesquisa de campo e a finalidade da mesma. Os dados da pesquisa foram coletados nos dias 22 e 23 de abril de 2019, durante o dia. Dos 43 questionários aplicados, 2 foram

perdidos por apresentarem resposta em duplicidade, resultando assim em um aproveitamento de 95,34% dos questionários aplicados.

6.5 Procedimentos para a análise de dados

Os dados dos questionários foram tabulados em planilhas eletrônicas do programa Microsoft Excel, sendo utilizados gráficos para demonstrar os resultados alcançados. Foram digitalizados todos os dados e feita uma análise quali-quantitativa com o objetivo de mensurar a percepção levando em consideração o gênero e a idade dos participantes. O resultado obtido foi transcrito na forma de percentual, analisado tão somente as porcentagens de respostas dadas dentre o total de participante, não sendo utilizada nenhuma fórmula estatística.

7 RESULTADOS E DISCUSSÃO

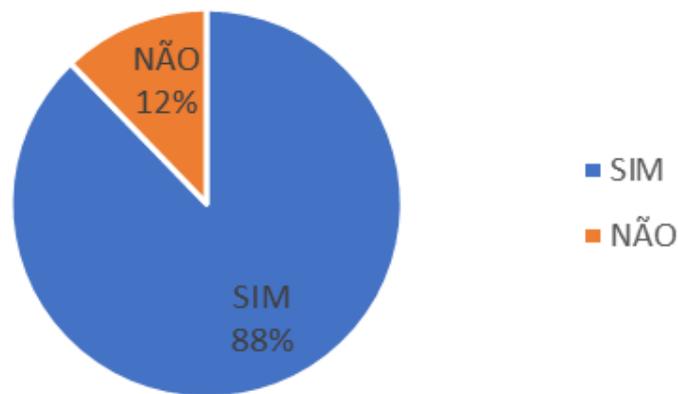
Neste capítulo serão apresentados os resultados obtidos com a pesquisa de campo, sendo demonstrados os percentuais de cada questionamento. Ao final do capítulo os resultados serão debatidos.

7.1 Compreensão relativa à identidade transgênero

Com o passar dos anos a discussão acerca da homossexualidade e identidade de gênero vem deixando de ser um tabu e as pessoas começaram a ter mais acesso as informações relativas ao tema. Os movimentos LGBT vem ganhando espaço e de certa maneira, a transgeneralidade vem sendo inserida na nossa realidade. Partindo do questionamento “Sabe o que é uma pessoa transgênero?” Apenas cinco participantes responderam negativamente (12% por

cento), demonstrando o que foi dito mais acima, a sociedade está tendo mais informação sobre sexualidade.

Figura 3 – Percentual de resposta do questionamento: Sabe o que é uma pessoa transgênero?

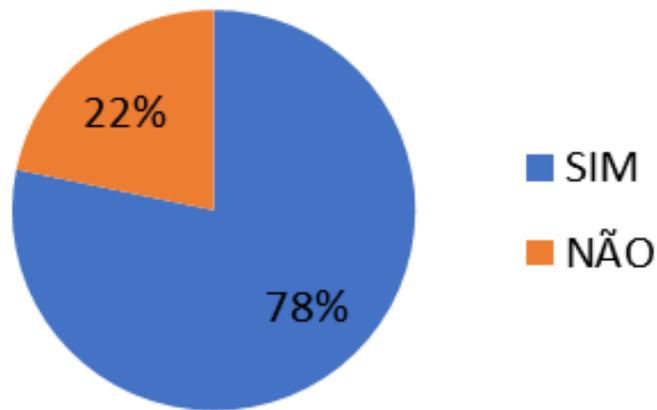


Fonte: Elaborado pela autora

Porém, é importante mencionar que o senso comum ainda confunde a homossexualidade com a pessoa trans, acreditando que os conceitos são sinônimos. Como já foi mencionado no capítulo 2 do referencial teórico deste trabalho, a homossexualidade é uma orientação sexual, é sentir se atraído afetivamente e sexualmente por pessoa do mesmo gênero, já a transgeneralidade é a incompatibilidade de gênero biológico com o gênero social, o transgênero possui estrutura física designada no nascimento, mas não a reconhece como estrutura que externaliza a sua sexualidade. O resultado do questionamento: “Considerando que o transgênero é pessoa cujo gênero biológico é incompatível com o gênero social, acredita que, de fato, esta incompatibilidade seja real?” nos comprova que apesar de

existir um reconhecimento da identidade trans, de fato a confusão de definições existe, a teoria empregada para confirmar essa condição ainda tem um notável percentual de rejeição.

Figura 4 – Percentual de resposta do questionamento: Considerando que o transgênero é pessoa cujo gênero biológico é incompatível com o gênero social, acredita que, de fato, esta incompatibilidade seja real?



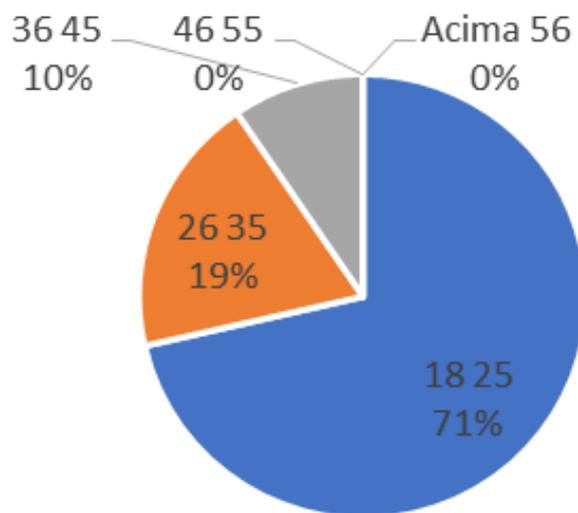
Fonte: Elaborado pela autora

Chegamos a um resultado onde 22% dos participantes não acreditam que, de fato, haja esta incompatibilidade defendida pelos transexuais. Por outro lado, 78% dos participantes afirmam que a incompatibilidade vivida pelo transgênero é real. Apesar de reconhecer a pessoa transgênero, a tese ainda tem um considerável percentual de rejeição.

Em relação à faixa etária dos participantes podemos observar que a compreensão acerca da identidade de gênero é maior entre as pessoas da faixa

etária entre 18 e 25 anos. Podemos concluir que o maior número de respostas positivas encontram-se nessa faixa etária, pois a discussão acerca do tema é relativamente nova e para as pessoas com idade mais avançada há uma resistência maior ao conservadorismo.

Figura 5 – Faixa etária dos participantes que sabem o que é uma pessoa transgênero



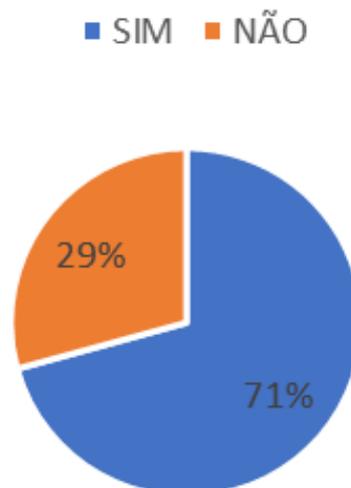
Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme gráfico acima, 71% dos participantes, o que corresponde a 30 pessoas, dentro da faixa etária de 18-25 anos, sabem o que é uma pessoa trans, seguido por 19% (7 pessoas) da faixa etária de 26-35 anos e apenas 10% (4 pessoas) dos participantes com idade entre 26-35 disseram saber o que é uma pessoa transgênero.

7.2 ACEITAÇÃO DOS TRANSGÊNEROS NO ÂMBIENTE LABORAL

De acordo com o que já foi levantado no presente trabalho, a nossa civilização é baseada em dominação e subordinação, especialmente na seara trabalhista. A nossa sociedade ainda tem um alto índice de discriminação em face das pessoas que não se encaixam em um “padrão”. O Brasil, conforme já mostrado mais acima, está em primeiro lugar no ranking dos países que mais matam, segundo a Transgender Europe. A pessoa trans, além da dificuldade de ser inserida no mercado de trabalho, ainda precisa encarar, muita das vezes, uma resistência em ser aceito pelos demais colegas de trabalho. Tendo em vista essa dura realidade, foram inseridos no questionário alguns questionamentos acerca deste tópico.

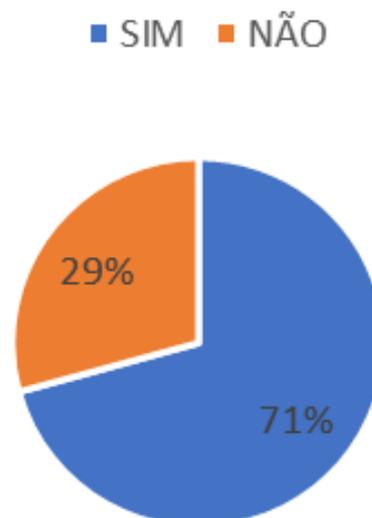
Figura 6 - Percentual de resposta do questionamento: Concorda com a contratação de pessoas transgêneros?



Fonte: Elaborado pela autora.

Podemos observar no gráfico acima que 71% das pessoas que responderam o questionário, o que corresponde a 30 pessoas, disseram concordar com a contratação de pessoas transgênero, já os outros 11 participantes, 29%, disseram discordar da contratação.

Figura 7 - Percentual de resposta do questionamento: Concorda com a participação da pessoa transgênero em concurso público (Ex. TAF), considerando o gênero que a mesma se identifica?

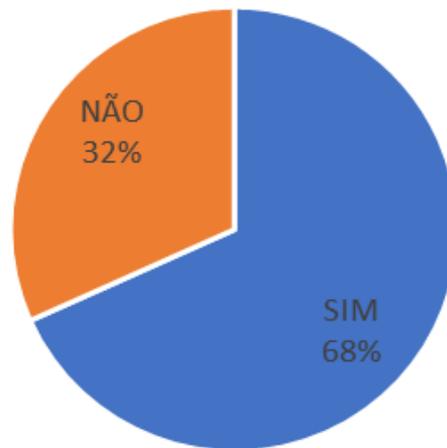


Fonte: Elaborado pela autora.

A existência de diferenças fisiológicas entre homem e mulher são constantemente aceitas, estas fundamentadas na força muscular e níveis hormonais. O resultado obtido apresenta uma certa incoerência dos participantes, demonstrando um significativo indicador de preconceito. Um total de 29% dos pesquisados disseram se opor a desconsideração do gênero biológico, já 71% dos

participantes afirmam que o gênero social deve sim ser considerado na situação descrita acima.

Figura 8 - Percentual de resposta do questionamento: Acredita que a pessoa transgênero pode contribuir positivamente para a empresa?



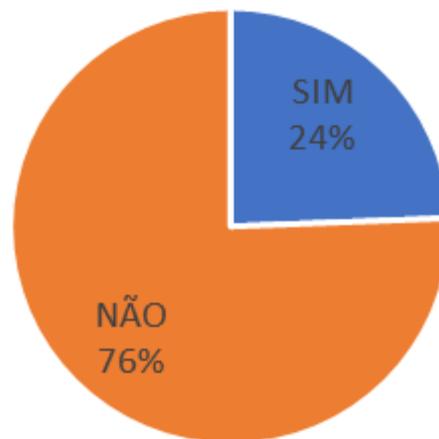
Fonte: Elaborado pela autora

A diversidade no ambiente de trabalho traz diversos benefícios, incluir este segmento pode proporcionar a empresa um modo diferente de pensar, tornando-a mais inovadora. Conforme um estudo da Organização McKinsey & Company¹¹, empresas que investem na diversidade tem 15% a mais de chances de ter o rendimento acima da média. Observamos que 65% dos pesquisados alegam concordar que a diversidade contribui positivamente. O resultado encontrado quando questionados: “Tem problema em trabalhar com uma pessoa transgênero?”, onde

¹¹Disponível em: <https://www.mckinsey.com/br/our-work/organization>. Acesso em: 29 de abr. de 2019

todos afirmaram não ter problemas no convívio em ambiente de trabalho com pessoa trans. O que demonstra uma discriminação intrínseca.

Figura 9 - Percentual de resposta do questionamento: Tem problema em trabalhar com uma pessoa transgênero?



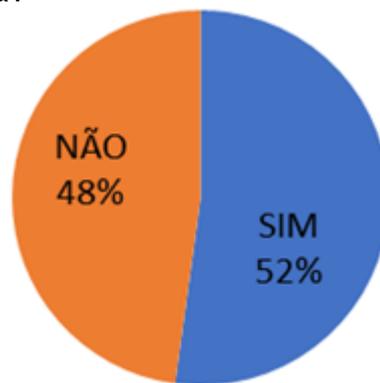
Fonte: Elaborado pela autora

Diante do gráfico acima notamos que 32 participantes alegam não ter problemas em trabalhar com um trans, ou seja, 76% das respostas, já outros 9 participantes alegam que sim, teriam problemas em laborar com um transgênero, o que corresponde a 24% das respostas.

7.3 PERCEPÇÃO ACERCA DA NECESSIDADE DE CRIAÇÃO DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA

De acordo com o referencial teórico abordado, existe uma lacuna no que tange a legislação para as pessoas trans, a ausência de previsão normativa acaba servindo como escusa para atitudes preconceituosas. Diante disto, os transgêneros sujeitam-se muitas vezes a uma vida clandestina, necessitando de proteção *sui generis*.

Figura 10 – Percentual de resposta do questionamento: Acredita que é necessário uma legislação específica?



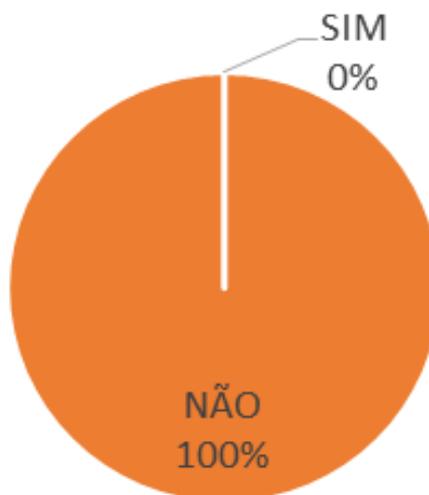
Fonte: Elaborado pela autora

Com base no questionamento “Acredita que é necessário uma legislação específica?” observamos que 48% responderam de forma negativa, sustentando que não há necessidade de legislação com normas próprias que regule assuntos relacionados a transexualidade. De outro lado, 52% dos participantes afirmaram que acreditam na necessidade de legislação própria. Com o resultado obtido, notamos que apesar de o tema minoria está em debate constantemente ainda há uma objeção considerável em relação a perspectiva de uma legislação que traga efetividade para o direito a igualdade afiançada pela Constituição Federal.

7.4 RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA

As organizações desempenham um papel importante na sociedade, contribuem para a qualidade de vida e bem-estar da sociedade, suas ações podem impactar positivamente ou negativamente na comunidade local. Sobre o questionamento: “Tem conhecimento de alguma política de inclusão acerca das pessoas transgêneros na empresa?” Nenhum colaborador soube afirmar. Porém, conforme foi dito no decorrer da pesquisa teórica, somente uma política de inclusão não é suficiente para assegurar o direito ao trabalho, é preciso que as pessoas se conscientizem-se e que saibam acolher esta categoria no ambiente laboral.

Figura 11 - Percentual de resposta do questionamento: Tem conhecimento de alguma política de inclusão acerca das pessoas transgêneros na empresa?



Fonte: Elaborado pela autora

Consoante o gráfico acima, nenhum participante menciona conhecer política de inclusão para as pessoas transgêneros na empresa lócus da pesquisa.

8 ANÁLISE CRUZADA DE DADOS

8.1 Identidade de gênero

Abaixo será apresentada tabela com resultado acerca do conhecimento sobre o que é uma pessoa transgênero, considerando o gênero do participante. Podemos concluir com as respostas abaixo que a aceitação é maior dentre o gênero feminino.

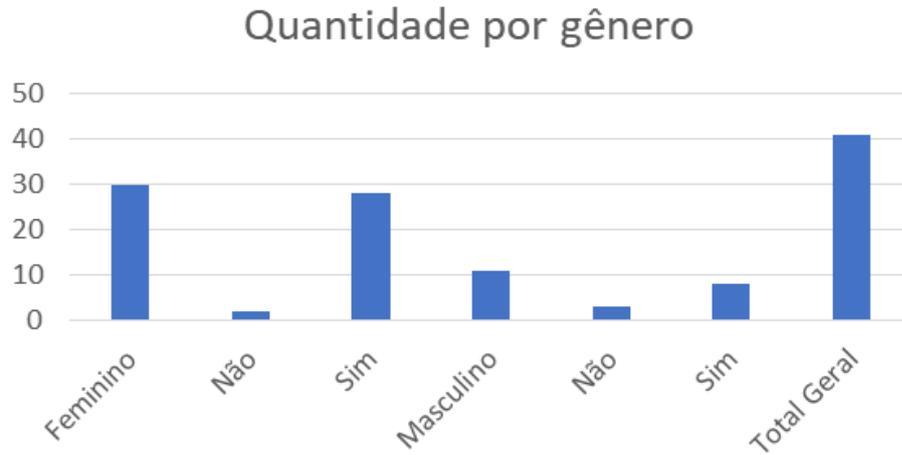
Tabela 1 – Quantidade de resposta por gênero ao questionamento: Sabe o que é uma pessoa transgênero?

Gênero	Quantidade de Resposta
Resposta	
Feminino	30
Não	2
Sim	28
Masculino	11
Não	3
Sim	8
Total Geral	41

Fonte: Elaborado pela autora

Na tabela acima nota-se que das 30 mulheres que responderam a pesquisa, apenas 2 não sabem o que é uma pessoa trans, as outras 28 mulheres relataram que sabem o que é uma pessoa trans. Já entre os homens, meramente 8 afirmaram que sim, sabem o que é uma pessoa transgênero, contra 3 deles que alegam que não.

Figura 12 – Quantidade de resposta por gênero



Fonte: Elaborado pela autora

Já abaixo a tabela seguinte mostra o resultado a partir do questionamento: Sabe o que é uma pessoa transgênero?, relacionando o gênero e a faixa etária. Podemos observar que na faixa etária dos 18 a 25 anos, todos afirmam saber o que é uma pessoa transgênero, o que é compreensível, tendo em vista que o tema começou a ser mais abordados nos anos 90.

Tabela 2 – Quantidade de respostas por gênero e faixa etária

Gênero/Resposta	Faixa Etária					Total Geral
	18 a 25	26 a 35	36 a 45	46 a 45	Acima 56	
Feminino	14	9	5	2	0	30
Não	0	0	0	2	0	2
Sim	14	9	5	0	0	28
Masculino	5	4	2	0	0	11
Não	2	2	1	0	0	5
Sim	3	2	1	0	0	6
Total Geral	19	13	7	2	0	41

Fonte: Elaborado pela autora

No que concerne o questionamento acerca de acreditar que o gênero biológico é de fato incompatível com o gênero social, é apresentado a seguir uma tabela exibindo as respostas positivas e negativas, tendo em vista o gênero do participante.

Tabela 3: Quantidade de respostas por gênero

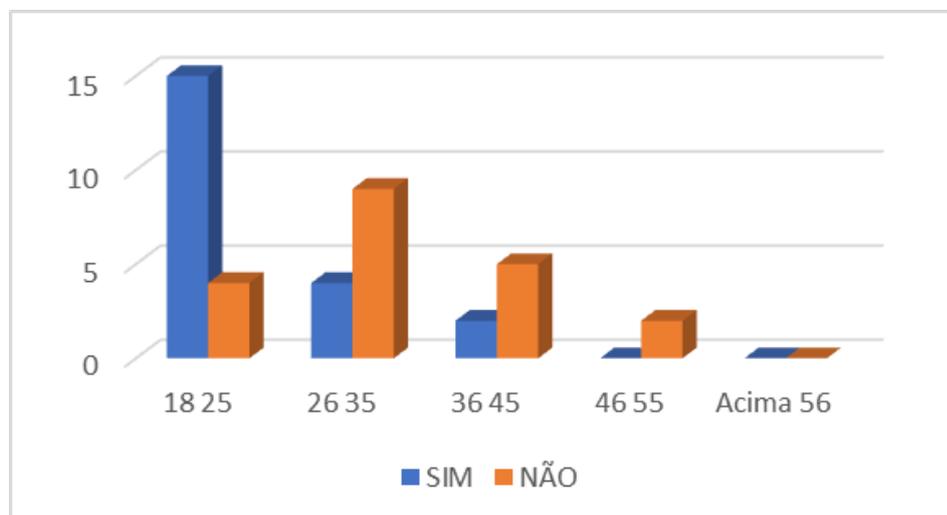
Gênero/Resposta	Quantidade de Resposta
Feminino	30
Não	4
Sim	26
Masculino	11
Não	5
Sim	6
Total Geral	

Fonte: Elaborado pela autora

8.2 Análise sob a perspectiva do ordenamento jurídico

Considerando a interpretação gráfico a seguir, observamos que as pessoas com a idade entre 26 a 35 anos não demonstram sinal de que acreditam que a legislação voltada à pessoa trans seja necessária.

Figura 12 – Quantidade de resposta por gênero



Fonte: Elaborado pela autora.

O gráfico mostra que as pessoas com idade dentro da faixa etária de 18-25 têm mais consciência quanto à necessidade de legislação específica e maior rejeição está no grupo de pessoas entre 26-35 anos.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Limitar o sexo e a sexualidade utilizando apenas diferenciações físicas entre homem e mulher é uma visão simples, é preciso admitir a pluralidade e a diversidade sexual, esse reconhecimento é relevante para a promoção da dignidade da pessoa humana. O objetivo desse trabalho fundamentou-se primordialmente em demonstrar as dificuldades dos transgêneros no mercado de trabalho e o cenário atual, fazendo uma análise sob a premissa do princípio da dignidade da pessoa humana. Entendeu-se necessário a correta definição dos termos utilizados, haja vista que muito ainda se confunde identidade de gênero e orientação sexual, essa confusão acarreta em dificuldade de dar efetividade às normas.

A discriminação sofrida pelos transgêneros no âmbito laboral traz diversos impactos para a vida da vítima, essa discriminação fere totalmente o princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que ter o direito ao trabalho negado impede que o indivíduo tenha uma vida digna. É possível verificar com o presente trabalho que a compatibilidade do ordenamento jurídico no que tange as pessoas trans é parcial, sendo poucos os direitos assegurados, as tutelas antidiscriminatórias no âmbito do direito do trabalho no Brasil ainda são insuficientes, prova disto é que os transgêneros não estão sequer no rol de possíveis causas de discriminação.

Frente a tudo isso, percebe-se que as tutelas antidiscriminatórias além da proibição da discriminação consistem também na política de inclusão, com leis que

se preocupem em incluir este grupo no mercado formal de trabalho. As ações de inclusão não devem ser apenas resultado do poder legislativo ou judiciário, mas também da sociedade, contribuindo para o progresso dos direitos humanos, considerando-se que o trabalho é uma das formas de atingir a dignidade.

Com o desenvolvimento da pesquisa de campo e do referencial teórico, foi possível observar que a maioria dos colaboradores do escritório pesquisado possui conhecimento acerca da definição de pessoa transgênero, porém, ainda visualizamos um conceito equivocado, confundindo-se algumas vezes com a homossexualidade, ou até mesmo em alguns casos, duvidando sim que a incompatibilidade seja de fato real. No que toca o âmbito laboral, fica evidente que a dificuldade não está somente em ser inserido no mercado, mas também na aceitação no círculo de colegas de trabalho. Ficou demonstrado que no local pesquisado não há responsabilidade social sob o tópico da diversidade de gênero, o que demonstra que a responsabilidade social sob este aspecto ainda é significativamente pequeno. A necessidade de normas próprias trará efetividade para os direitos das pessoas trans, essa necessidade ainda encontra resistência, demonstrando assim uma falta de preocupação com as pessoas desta categoria.

Durante a pesquisa de campo, surgiram algumas dificuldades, já que 3 das 4 empresas abordadas negaram à autorização para a aplicação dos questionários, dessa forma a pesquisa acabou acontecendo em uma empresa de porte menor. Espera-se que o presente trabalho possa contribuir para que haja uma reflexão acerca da inclusão das pessoas transgêneros em todos os âmbitos da nossa sociedade, em especial, no laboral, pois este permite uma vida digna ao indivíduo, sendo um avanço para assegurar os demais direitos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALDEMAN, Miriam. **Travestis e Transexuais e os Outros: Identidade e Experiências de Vida**.in: Gênero. Niterói: EdUFF, v. 4, n. 1, 2003, p. 65-100.

BARBOSA, Bruno Rafael Silva Nogueira. **Construindo Uma Identidade dos Direitos Trans: Uma busca por uma Adequação do gênero aos seus Direitos Previdenciários**. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.48601&seo=1>>. Acesso em: 26 de mar. 2019.

BARROS, Lucas Geraldo. **Transexualidade e seus reflexos à luz do ordenamento jurídico brasileiro**. Minas Gerais: 2017.

BARROSO, Luiz Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora**. São Paulo: 2009

BOBBIO, Norberto. A era dos direitos. COUTINHO, Carlos Nelson (trad.). Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/297730/mod_resource/content/0/norberto-bobbio-a-era-dos-direitos.pdf. Acesso em: 28 de mar. 2019

CARVALHO, Silvio. **Os desafios que transexuais enfrentam no mercado de trabalho... 2016**. Disponível em: <<https://mdemulher.abril.com.br/estilo-de-vida/os-desafios-que-transexuais-enfrentam-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 22 de mar. 2019.

CASELLA, Paulo Borba. **A proteção internacional dos direitos das minorias: o caso da minoria por orientação sexual e identidade de gênero**. São Paulo: Saraiva, 2013.

CASTELL, Manuel. **O poder da identidade**. 1. Ed. – São Paulo: Paz e Terra, 2010.

CERQUEIRA, Amanda P. Coutinho. **Reflexões sobre a abrangência da Lei nº 11.340/2006 e seu consequente potencial da efetividade em busca da constitucionalização do Direito Penal.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6410>. Acesso em: 28 de mar. 2019.

CERIONI, Clara. **Por que empresas que contratam LGBT são mais inovadoras.** Disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/por-que-empresas-que-contratam-lgbt-sao-mais-inovadoras/>. Acesso em 14 de mar. 2019.

CHAVES, L. G. **Minorias e seu Estudo no Brasil.** Revista Ciências Sociais. Vol. 2, num. 1, 1971. Disponível em: <http://www.rcs.ufc.br/edicoes/v2n1/rcs_v2n1a8.pdf>. Acesso em 20 de mar. 2019.

COLLING, Ana Maria. **A construção histórica do feminino e do masculino.** In: Gênero e Cultura: questões contemporâneas. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.

CROCE, Delton. JR, Delton Croce. **Manual de Medicina Legal.** São Paulo: 2006.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Provimento n. 73.** Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3503>. Acesso em 13 de mar. 2019

DICIONÁRIO INFORMAL. Disponível em: <https://www.dicionarioinformal.com.br/diferenca-entre/lobbies/lobby/>. Acesso em 12 de mar. 2018

DINIZ, Maria Helena **Curso de Direito Civil Brasileiro: Direito de Família.** São Paulo: 2009.

ETHOS, Instituto. **Manual: O compromisso das empresas com os direitos humanos LGBT – Orientações para o mundo empresarial em ações voltadas a lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais.** 2013. Disponível em: https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf. Acesso em: 28 de abr. 2019

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho: um direito fundamental.** São Paulo: 2006

GOLDSTEIN, Eduardo. **La discriminacion racial por origen nacional y etnia en las relaciones laborales.** Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2009.

IBDFAM. **Notícias.** Disponível em:

<<http://www.ibdfam.org.br/noticias/6681/CNJ+padroniza+altera%C3%A7%C3%A3o+de+nome+de+pessoas+trans+em+cart%C3%B3rio%3B+burocracia+imposta+por+coelho+%C3%A9+criticada+por+especialistas>> Acesso em: 22 de mar. 2019

JESUS, J. G.; **Orientações sobre identidade de gênero: Conceitos e termos.** Brasília: 2012.

KARKOTLI, G.; ARAGÃO, S. D. **Responsabilidade social: uma contribuição a gestão transformadora das organizações.** Rio de Janeiro: 2004.

LIMA, Firmino Alves. **Contribuições para uma teoria da discriminação nas relações de trabalho.** São Paulo: 2010.

LOPES, Otavio Brito. **Minorias, discriminação no trabalho e ação afirmativa judicial.** Rev. TST, Brasília, vol. 76, n. 4, out/dez 2010. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/18841>>. Acesso em 19 de mar. 2019.

LOURO, Guacira Lopes. **Um corpo estranho. Ensaios sobre sexualidade e teoria queer. Belo Horizonte: 2018.** Disponível em: <<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=um%2520corpo%2520estranho&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=3§ion=0#/legacy/160990>>. Acesso em 19 de mar. 2019.

MACHADO, Rodrigo Tavares. **O percurso escolar dos transgêneros no Brasil.** Disponível em: www.gradadm.ifsc.usp.br/dados/20162/SLC0631-1/transgeneros.pdf. Acesso em 22 de mar. 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** São Paulo: 2012.

MINISTERIO DA SAUDE. **Portaria 2.803**. Disponível em:
http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt2803_19_11_2013.html.
Acesso em 25 de mar. 2019

MORENO, Jamile Coelho. **Conceito de Minorias e Discriminação**. Revista USCS – Direito. Ano X, n. 17, p. 151, jul./dez. 2009.

ONU. **Manual: Promoção dos Direitos Humanos de Pessoas LGBT no Mundo do Trabalho**. 2ª Edição. 2015.

PERES, Ana Paula Ariston Barion. **Transexualismo: o direito a uma nova identidade sexual**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

PESTANA, Fernando Nunes; ARAUJO, Litiane Mota. **Revista de Direitos Sociais, Seguridade e Previdência Social**. Salvador: 2018.

PIOVESAN, Flavia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cad. Pesqui.**, São Paulo , v. 35, n. 124, p. 43-55, Apr. 2005 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742005000100004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 10 de fev. 2019.

PLANALTO. **Decreto n. 8727**. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8727.htm.
Acesso em 19 de mar. 2019

PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA. **Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero**. Disponível em:
http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf. Acesso em 18 de mar. 2019.

QUADROS, Dante; TREVISAN, Rosi Mary. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Coleção Gestão Empresarial, 2014.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. – 6. ed. – São Paulo: Saraiva, 2017.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v.20, n.2, p. 71-99, jul./dez.1995. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>>. Acesso em 11 de mar. 2018.

SILVA, Tomaz Tadeu da. **A Produção Social da Identidade e da Diferença**. In: **Identidade e Diferença: a perspectiva dos Estudos Culturais**. Petrópolis: Editora Vozes, 2005.

SILVEIRA, Maria de Carvalho. **De tudo fica um pouco: A construção social da identidade do transexual**. Porto Alegre: 2006.

TRANSEMPREGOS. **Quem somos**. Disponível em: <https://www.transempregos.com.br/quemsomos.html>. Acesso em 14 de mar. 2018.

VIANNA, Adriana R. B.; LACERDA, Paula. **Direitos e políticas sexuais no Brasil: o panorama atual**. Rio de Janeiro: CLAM/IMS, 2004.

VIANNA, Cláudia Pereira; UNBEHAUM, Sandra. **O gênero nas políticas públicas de educação no Brasil: 1988-2002**. São Paulo: 2004.

APÊNDICE
APÊNDICE A
TERMO DE CONSETIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Declaro por meio deste termo, que concordei em ser entrevistado (a) e/ou participar na pesquisa de campo referente ao projeto/pesquisa intitulado (a) “DESAFIOS E PERSPECTIVAS DOS TRANSGÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. ” Desenvolvido por Adriana Santos Rocha. Fui informado ainda que a pesquisa é orientada pelo Professor Mestre Necéssio Adriano Santos.

Afirmo que aceitei participar por minha própria vontade, sem receber qualquer incentivo financeiro ou ter qualquer ônus e com a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso da pesquisa. Fui informado (a) dos objetivos estritamente acadêmicos do estudo, que, em linhas gerais é analisar os desafios enfrentados pelos transgêneros no ambiente laboral.

Fui também esclarecido (a) de que os usos das informações por mim oferecidas estão submetidos às normas éticas destinadas à pesquisa envolvendo seres humanos, da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP). Minha colaboração se fará de forma anônima, por meio de questionário. O acesso e análise dos dados coletados se farão apenas pelo (a) pesquisador (a) e/ou seu(s) orientador(es) / coordenador(es).

Aracaju/SE, _____, de _____ de 2019.

Assinatura do (a) participante: _____

Assinatura do (a) pesquisador(a): _____

APÊNDICE B

QUESTIONÁRIO APLICADO AOS COLABORADORES



Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe
 Associação de Ensino e Pesquisa "Graccho Cardoso"
 Coordenação do Curso de Direito

Aluna: Adriana Santos Rocha

QUESTIONÁRIO APLICADO PARA DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO, SOB TEMA: DESAFIOS E PERSPECTIVAS DOS TRANSGÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

LACEL CONTABILIDADE

1. Sexo?
 Feminino Masculino
2. Idade?
 18 a 25
 26 a 35
 36 a 45
 46 a 55
 + de 56
3. Sabe o que é uma pessoa transgênero?
 Sim Não
4. Considerando que o transgênero é pessoa cujo gênero biológico é incompatível com o gênero social, acredita que, de fato, esta incompatibilidade seja real?
 Sim Não
5. Concorda com a contratação de pessoas transgêneros?

Sim Não

6. Concorda com a participação da pessoa transgênero em concurso público (Ex. TAF), considerando o gênero que a mesma se identifica?

Sim Não

7. Acredita que a pessoa transgênero pode contribuir positivamente para a empresa?

Sim Não

8. Tem problema em trabalhar com uma pessoa transgênero?

Sim Não

9. Acredita que é necessário uma legislação específica?

Sim Não

10. Tem conhecimento de alguma política de inclusão acerca das pessoas transgêneros na empresa?

Sim Não