



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UNB
FACULDADE DE DIREITO

CLÁUDIO HENRIQUE MONTELO ZINATO

**O DIREITO DAS PESSOAS TRANS E TRAVESTIS AO TRABALHO DIGNO NO
BRASIL**

Brasília - DF

2023

CLÁUDIO HENRIQUE MONTELO ZINATO

O DIREITO DAS PESSOAS TRANS E TRAVESTIS AO TRABALHO DIGNO NO
BRASIL

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da
Universidade de Brasília como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Renata Santana Lima.

Brasília - DF

2023

CLÁUDIO HENRIQUE MONTELO ZINATO

**O DIREITO DAS PESSOAS TRANS E TRAVESTIS AO TRABALHO DIGNO NO
BRASIL**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da
Universidade de Brasília como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Me. Renata Santana Lima
Doutoranda Universidade de Brasília – UnB
Orientadora

Profa. Dra. Renata Queiroz Dutra
Universidade de Brasília– UnB
Examinadora

Especialista Francine Rossi Nunes Fernandes de Oliveira
Mestranda Universidade de Brasília – UnB
Examinadora

Aprovada em: Brasília, 6 de dezembro de 2023

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, eu gostaria de lembrar da importância de expressar a gratidão em um mundo que tem cultivado cada vez mais a individualidade. Eu entendo que este trabalho, assim como qualquer outro, não é resultado do esforço despendido unicamente por mim. Eu o escrevi com o suporte emocional de pessoas muito importantes na minha vida e em um momento delicado que perdurou por muito tempo. Certamente, há uma diversidade de suportes que são e foram necessários para a produção desta monografia e agradeço a todos por suas contribuições individuais e coletivas. Registrado isto, agradeço:

À minha mãe, Vitorina Angélica, que sentou ao meu lado em diversos momentos enquanto eu escrevia e me deu força e orientação quando eu mais precisei.

À meu pai, Joaquim Henrique, que faz muita falta desde que se foi em 2022 para encontrar com o seu criador. Sei que se orgulharia muito deste momento.

À minha família, que me impulsionou a não desistir dos meus objetivos.

À minhas amigas e amigos que me descontraíram nos momentos em que eu não podia mais estudar ou até mesmo me concentrar. Especialmente à Juliana, Helena e Sofia, que em algum momento também estiveram comigo e contribuíram com ideias.

À minha orientadora, Renata, que persistiu comigo e foi fundamental para o desenvolvimento deste trabalho. Tanto na orientação teórica, quanto no esforço para que ele se finalizasse no prazo, demonstrando sensibilidade pelas dificuldades que surgiram no caminho.

Às pessoas que compõe a Faculdade de Direito da UnB. Professores, funcionários, alunos e ex-alunos que tive a oportunidade de conviver e conhecer.

Aos amigos, amigas e colegas de movimento estudantil, que juntos debatemos e vivemos a experiência universitária. Em especial aos da “Caliandra” e da “Corpolítica”.

Por fim, agradeço à comunidade científica e não científica, consultada e não consultada neste trabalho, bem como à comunidade LGBTI+ por imaginar um mundo mais humano e respeitoso à diversidade.

Dedico esta monografia à minha família, que apesar das nossas limitações me acolheram do jeito que eu sou. Dedico também às minhas amigas, mas também às minhas colegas que de algum modo contribuíram para o que eu acredito. Dedico, especialmente, a todas as pessoas trans, de todas as épocas e lugares, por ousar lutar por um mundo que respeite ao próximo em toda a sua diversidade. *In memoriam* de meu pai, Joaquim Henrique e de Taya Queiroz.

“Travesti nos anos oitenta não podia andar na rua, porque você assinava vadiagem. E quando chegava lá na delegacia ou até na penitenciária, eles cortavam o seu cabelo, cortavam o nosso cabelo. E devido a isso, a dona Elisa fez a nossa carteira de artista, que quando a Polícia Civil pegava a gente, 'cê' mostrava a carteira de artista e não ia presa. Quantas amigas minhas eu vi entrar no camburão?”

Marcinha da Corintha, Entrevista de 2022.
Acervo Pajubá

RESUMO

No contexto brasileiro, a comunidade trans enfrenta violações de direitos humanos e garantias fundamentais rotineiramente e em diversos espaços, inclusive no âmbito do trabalho. Suas vivências são plurais e os desafios que cada uma delas enfrenta está inter-relacionado à outras hierarquias sociais. Sendo assim, pessoas trans experimentam a transfobia de modo único e individual. O que se pretende com este trabalho é expor a discussão sobre o direito das pessoas trans ao trabalho digno, de modo a relacionar com as questões atuais da classe trabalhadora brasileira. O paradigma justabalhista brasileiro tutela apropriadamente o direito das pessoas trans ao trabalho digno? Ele tem considerado suas necessidades específicas? Vislumbra-se que ele foi construído sem considerar as peculiaridades dos problemas desta comunidade. Para investigar estes problemas, utiliza-se de pesquisa de caráter teórico. Foi encontrado que há omissão legislativa quanto ao tema e que há uma carência de dados oficiais que tratem da comunidade trans. A tutela antidiscriminatória que tem se construído a partir da jurisdição ainda é precária. Neste sentido, conclui-se que o Estado brasileiro não cumpre satisfatoriamente com o compromisso constitucional de promover o bem-estar e a justiça social a todos, de modo que pessoas trans encontram-se em uma situação de subcidadania, principalmente ao não garantir-lhes o direito ao trabalho digno.

Palavras-chave: Pessoas trans. Direito ao trabalho digno. Tutela antidiscriminatória. Precariedade. Subcidadania.

ABSTRACT

In Brazil, the transgender community routinely faces fundamental human rights and guarantees violations in many spaces, including the workplace. Their experiences are diverse, and the challenges each individual faces are interconnected with other social hierarchies. Thus, transgender individuals experience transphobia uniquely and individually. This work aims to discuss the right of transgender individuals to decent work, connecting it to current issues of the Brazilian working class. Does the Brazilian labor law paradigm effectively safeguard the right of transgender individuals to decent work? Has it considered their specific needs? It is apparent that it was constructed without taking into account the distinctive issues faced by this community. To investigate these problems, a theoretical research is employed. Legislative omission on the subject and a lack of official data addressing the transgender community were found, as well as the antidiscriminatory protection, developed through jurisdiction is still precarious. In this sense, it is concluded that the Brazilian state does not satisfactorily fulfill its constitutional commitment to promote the well-being and social justice for all, leaving transgender individuals in a situation of subcitizenship, especially by not guaranteeing them the right to decent work.

Keywords: Transgender individuals. Right to decent work. Antidiscriminatory protection. Precariousness. Subcitizenship.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1. CONCEITOS INICIAIS	12
1.1. Transgeneridade	12
1.2. Identidade de gênero	14
1.3. Estigma	16
1.4. Cidadania e dignidade	20
1.5. Cidadania precária	22
1.6. Produção objetiva e subjetiva do trabalho	28
1.7. Centralidade do trabalho	31
1.8. Função jurídica protetiva do Direito do Trabalho	36
2. CONTEXTO SOCIOLABORAL E JURÍDICO BRASILEIRO	40
2.1. A divisão transexual do trabalho	40
2.2. Crítica ao paradigma justralhista	53
2.3. A tutela jurídica antidiscriminatória	58
2.4. O programa TransCidadania	64
CONSIDERAÇÕES FINAIS	68
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70

INTRODUÇÃO

No Brasil, pessoas LGBTI+, em especial pessoas transgêneras e travestis sofrem de grande estigmatização. O preconceito tem impacto direto em suas vidas e ele se dá em atos de discriminação, assédio moral, violência física e/ou psicológica. Nos homicídios cometidos contra travestis, a crueldade se destaca. Segundo dados da ANTRA, Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Benevides, 2022), estima-se que 90% da população de travestis e mulheres trans utilizam a prostituição como fonte de renda e subsistência. Nesse cenário, 65% dos assassinatos foram direcionados àquelas que são profissionais do sexo e 60% deles aconteceu nas ruas. Nota-se que não há dados consolidados sobre a prostituição entre homens trans (Benevides, 2022).

As vivências de pessoas transgêneras e travestis são plurais e os desafios que cada uma delas enfrenta está inter-relacionado à outras hierarquias sociais como raça, classe social e inclusive a própria identidade de gênero feminina, masculina ou não-binária. Sendo assim, pessoas trans experimentam a transfobia de modo único e individual. Enquanto comunidade enfrentam violações de direitos e garantias fundamentais rotineiramente e em diversos espaços, inclusive no âmbito do trabalho. O fenômeno expresso nos dados da ANTRA (Benevides, 2023) permite inferir que o estigma, a falta de oportunidades de trabalho, a prostituição e a violência estão de alguma forma relacionados. Importante observar que Bruna Benevides (2023) preconiza que é o estigma, não a prostituição que vulnerabiliza pessoas trans. Essa precariedade se dá em um contexto político conservador que impõe grande resistência à garantia de direitos fundamentais para pessoas LGBTI+, de modo que o legislador continua a se omitir quanto a instituição de uma tutela antidiscriminatória dos trabalhadores e trabalhadoras trans. Portanto, não provê igualmente o direito ao trabalho e do trabalho, uma vez que alguns trabalhadores encontram-se menos protegidos.

Assim, o paradigma justalabalhista brasileiro é capaz de tutelar apropriadamente o direito das pessoas trans ao trabalho digno? Ele tem considerado suas necessidades específicas? Para responder a isto, realiza-se uma pesquisa bibliográfica, conforme o proposto por Eva Maria Lakatos e Marina de Andrade Marconi (1993), para subsidiar a discussão de forma teórica. Isto é, por um apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados, revestidos de importância, que fornecem dados atuais e relevantes relacionados ao tema. De

modo a correlacionar os conceitos e fenômenos abordados, fundamentá-los e explicar o problema de pesquisa de modo original e construtivo.

O paradigma justrabalista brasileiro foi construído social e historicamente para tutelar direitos da classe trabalhadora pensando-a como uma classe homogênea. Contudo, as identidades dos trabalhadores e trabalhadoras tem se demonstrado diversas, de modo que possuem necessidades protetivas diferenciadas. Não se trata da aquisição de privilégios, porém de instituir um tratamento igualitário para a provisão de direitos fundamentais a todas as formas de ser trabalhador, que já estão garantidos ao modelo de trabalhador universal. Um trabalhador universal que, na realidade, representa apenas uma parte da população: homem, branco, heterossexual e cisgênero.

Assim, o que se pretende com este trabalho é expor a discussão sobre o direito das pessoas trans ao trabalho digno, de modo a relacionar com as questões atuais da classe trabalhadora brasileira. Ainda que não esteja consolidada, existem diversos pesquisadores e pesquisadoras abordando este tema atualmente. Existe, na sociedade, uma percepção de que há uma escassez analítica sobre o tema da (des)empregabilidade trans. No entanto, foi encontrado que comunidade LGBTI+ tem progressivamente ensejado esta discussão, inclusive no âmbito acadêmico. Compreende-se que o que alimenta aquela percepção é a ausência de interseccionalização da sexualidade e da identidade de gênero nas discussões mais amplas sobre os problemas enfrentados pela classe trabalhadora.

Dito isso, a temática é aqui abordada a partir de uma perspectiva dialética e interseccional. Segundo Konder (1991), a dialética é uma filosofia da mudança; parte do reconhecimento de que o processo de autocriação do ser humano introduziu na realidade uma dimensão nova, cujos problemas exigem um enfoque também novo. O autor explana que as transformações sociais têm sentido dentro de um contexto e se dão em um ritmo alternado ao longo da história, de aceleração ou desaceleração, pois tudo tem a ver com tudo, os diversos aspectos da realidade se entrelaçam e em diferentes níveis, dependem uns dos outros, de modo que as coisas não podem ser compreendidas isoladamente.

Neste sentido, Lakatos e Marconi (1993, p. 101) definem que dialética compreende o seguinte:

As coisas não existem isoladas, destacadas uma das outras e independentes, mas como um todo unido, coerente. Tanto a natureza quanto a sociedade são compostas de objetos e fenômenos organicamente ligados entre si, dependendo uns dos outros e, ao mesmo tempo, condicionando-se reciprocamente.

A interseccionalidade se assemelha, de certa maneira, à dialética. Porém, a análise interseccional destaca as interações complexas entre diversas formas de discriminação em experiências individuais, enquanto a dialética é um método filosófico que explora contradições e conflitos em contextos mais generalizados. Deste modo, conclui-se que estas perspectivas podem se complementar, sem prejuízo de serem incompatíveis.

Patrícia Hill Collins e Sirma Bilge (2020) reúnem que a interseccionalidade é uma investigação e/ou prática crítica de como as relações de poder, como raça, classe, gênero, orientação sexual e entre outras, influenciam as relações interpessoais em sociedades marcadas pela diversidade, em oposição à uma massa homogênea e indiferenciada de indivíduos. As autoras elencam seis ideias centrais da interseccionalidade: a desigualdade social, as relações de poder interseccionais, o contexto social, a relacionalidade, a justiça social e a complexidade. Uma análise interseccional revela não apenas como a violência é entendida e praticada dentro de sistemas fechados de poder, mas também integra um fio comum que liga misoginia, LGBTfobia, racismo, colonialismo e outras formas de opressão. As autoras salientam que no capitalismo alguns grupos são especialmente vulneráveis às mudanças na economia global, enquanto outros se beneficiam desproporcionalmente delas. É por meio da interseccionalidade que se torna possível visualizar como as práticas de contratação e proteção de direitos no mercado de trabalho não incidem da mesma maneira sobre os diferentes grupos sociais.

Por fim, o objeto de estudo compreende a transgeneridade, o estigma, a produção objetiva, subjetiva e a centralidade do trabalho, bem como a divisão transexual do trabalho e a função jurídica protetiva do Direito do Trabalho.

1. CONCEITOS INICIAIS

Neste capítulo serão introduzidas as ideias e conceitos essenciais para a realização desta pesquisa, a saber: transgeneridade, identidade de gênero, estigma, cidadania e dignidade, cidadania precária, produção objetiva e subjetiva do trabalho, centralidade do trabalho e função jurídica protetiva do Direito do Trabalho. É imprescindível considerar as particularidades sociolaborais a que pessoas trans estão submetidas no Brasil em função de suas identidades.

Este estudo utiliza “pessoas trans” como um termo guarda-chuva para todo o espectro de transgeneridade que possa existir fora da cisgeneridade, que, por sua vez, é a identificação com o gênero designado pelo sexo de nascimento. Da mesma forma, utiliza da sigla LGBTI+ para se referir à diversidade sexual e de gênero.

1.1. Transgeneridade

Apesar de historicamente não ser um fenômeno novo, a transgeneridade ainda é mal compreendida no Brasil. O fenômeno em si ocorre há muito tempo e em diversas sociedades, sendo que o primeiro registro da existência de uma pessoa trans no Brasil é a de Chica Manicongo. Em estudo historiográfico dos livros de confissão e denúncia do Tribunal do Santo Ofício da Inquisição, Luiz Mott (1999) traz de volta às páginas da história do Brasil a figura de Chica, que em aproximadamente 1591 na cidade de Salvador, Bahia ousou resistir e autodeterminar-se mulher. Recusou-se a adotar o nome de Francisco e utilizar vestes de homem.

Durante muito tempo a criminalização e a patologização das condutas homossexuais e travestigêneres cumpriram com o objetivo de apagar algumas destas existências. Ainda que os registros indicassem que Chica era Francisco, o relato resgatado resta incontestável: seu nome era Chica e “Havia travestis não só ali na Ladeira da Misericórdia, mas também em Fez, na nação Tupinambá, em São Paulo de Luanda, no Deserto do Mojave, em Goa... em todo lugar e tempo, ainda não sendo chamadas ou denominando-se de travestis” (De Jesus, 2019, p. 255).

Segundo Fernandes,

Vários povos indígenas no Brasil aceitavam, sem maiores problemas, um conjunto de práticas as quais o colonizador viria a se opor, por relacioná-las a determinados pecados, vícios, patologias etc., conforme seu tempo. Entretanto, à medida que a colonização avançava, avançavam também os preconceitos e visões de mundo do colonizador e, mais que isso: avançavam práticas em cuja base residiam visões de mundo – religiosas, filosóficas, científicas – a partir das quais diversas instituições funcionavam, a fim de impor a essas coletividades um sistema moral no qual a sociedade colonizadora se baseava – e ainda se baseia (2019, p. 12).

Ainda, Estevão R. Fernandes (2019) aponta que houve e há no Brasil um fenômeno que o autor denomina de “colonização das sexualidades indígenas”, no qual as experiências indígenas dissidentes de gênero foram tolhidas por mecanismos de dominação sobre a vida cotidiana, como nomear, vestir, cortar o cabelo e a divisão do trabalho na aldeia. Assim, a heteronormalização compulsória sobre os corpos indígenas, negros e brancos é parte fundamental e indissociável de um projeto de nação voltado ao crescimento populacional brasileiro como forma de garantir a ocupação do território. As justificativas deste projeto se pautavam na “civilização” dos povos indígenas, no entanto, este é apresentado pelo autor, em uma perspectiva youngiana, como um projeto ideológico do imperialismo do Estado Brasileiro, que opera até a contemporaneidade pelo aparato legal, burocrático, administrativo e ideológico.

Portanto, a partir da historicidade, depreende-se que a conceituação é posterior à própria transgeneridade. A terminologia atual é resultado de movimentos políticos nacionais, internacionais e de estudos de gênero. São um ponto de resgate das personalidades trans que existiram em seus diversos nuances e individualidades ao longo de toda a história de que se tem registro, inclusive no Brasil. Nesse panorama, o movimento de pessoas trans brasileiras começa a se organizar na ditadura militar brasileira, em meio a epidemia de *AIDS*, com um sentimento de revolta contra a estigmatização de suas identidades e a vivência sob a subcidadania que lhes foi imposta desde o imperialismo colonial religioso no Brasil (Carvalho; Carrara, 2013).

Rita Quadros, em 2022, numa Coleta Pública de Testemunhos do percurso curatorial “Gênero e Ditadura” relata que no período pós-ditadura, a homossexualidade era vista como questão de âmbito privado e havia um distanciamento político, inclusive dos setores mais democráticos. Entretanto, para a grande maioria das pessoas LGBTI+, sua homossexualidade ou sua transgeneridade chega antes de sua apresentação pessoal, a leitura de suas identidades pelo “outro” privilegia as características corporais antes das não corporais.

Ademais, as vivências cis-heterodissidentes são tão intensas que estas pessoas também são identificadas à subculturas que se desenvolveram como forma de resistência. Assim, seus corpos são apresentados publicamente e o estigma que eles carregam também o são. Deste modo, é tarefa fundamental do Estado Democrático de Direito discuti-lo também em público.

Por fim, é importante notar que em 2018 a Organização Mundial da Saúde aprovou uma resolução para remover o “transtorno de identidade de gênero” da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) e criou um novo capítulo no documento, dedicado à saúde sexual. A transgeneridade é agora considerada incongruência de gênero, todavia, o termo ainda é objeto de controvérsia dentre os ativistas de direitos trans. Bruna Benevides, em entrevista concedida em 2019, sugere que para o fim da patologização da transexualidade, o código para exames e procedimentos indicados para pessoas trans constem na lista do CID Z, que contém a categoria “exame geral e investigação sem queixas e diagnósticos relatados”.

1.2. Identidade de gênero

A identidade está submetida a uma disputa política e a transgeneridade é um aspecto constituinte dela. A identidade transgênera se dá pela desobediência a uma norma social que propugna pelo reconhecimento automático entre identidade de gênero e sexo designado pelo nascimento. Nesta senda, Antônio da Costa Ciampa (1984) alerta que é importante evitar o erro de considerar que os termos que se utiliza para descrever a identidade indicam uma subjetividade imutável, padronizada. Para o autor, a humanidade é definida por ações e é constituída por meio da prática, manifestada como história e sociedade, nunca como indivíduos isolados e que a questão da identidade é sempre remetida necessariamente a um projeto político.

Ciampa argumenta que a identidade humana não pode se definir por um modelo de sociedade e de “homem”, estagnado no tempo, no qual todos devem sofrer totalitariamente e identicamente. “A formulação de tal política, de uma política de identidade do Homem da nossa sociedade, a realização de tais projetos, para ser coerente com seus propósitos há de ser feita coletivamente e de forma: democrática (entendida aqui como forma racional)” (Ciampa, 1984, p.73-74).

A identidade de gênero é consagrada nos Princípios de Yogyakarta, que orientam a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero, com a seguinte definição:

“Experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo o senso 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 vestimenta, modo de falar e maneirismos”(2006, p. 7).

Deste modo, a identidade de gênero de uma pessoa não se correlaciona obrigatoriamente com o sexo designado pelo nascimento, podendo ser autodeterminada ao gênero oposto, com os dois concomitantemente, ou todo o espectro que se pode existir entre a não-binariedade de gênero. Os exemplos clássicos são mulheres trans, homens trans e travestis, porém pode incluir pessoas trans não-binárias e a imensa diversidade de gênero que há em culturas tradicionais não cisnormativas.

Neste sentido Butler (2003), a partir de uma reflexão foucaultiana, indica que os corpos intersexo apresentam, biologicamente, desafios conceituais para a divisão binária de gênero e a correlação normativa de sexo, identidade de gênero e sexualidade. A diversidade existente nos corpos emerge como um ponto de partida para derrubada conceitual da tese cis-heteronormativa hegemônica, que padroniza as categorias de gênero e sexualidade, as quais são objeto de regulação social. Ainda segundo Butler (2003) a tese binária oculta artificialmente uma variedade de funções sexuais distintas das reprodutivas, tornando-as ininteligíveis. Deste modo, essa reflexão suscita a necessidade de recontextualizar essas categorias, bem como reconfigurar o poder jurídico que legitima essa tese normativa.

Butler (2003) defende que o Estado, através da política e das normas jurídicas, institui discursivamente o que é ser humano. Deste modo, captura, por práticas veladas de exclusão da diversidade sexual e de gênero, a inteligibilidade humana dentro da universalização da categoria masculina. Portanto, é imperioso frisar que os termos da identidade são política e culturalmente situados. Desta feita, para a efetivação do tratamento jurídico igualitário, preconizado pelo Estado Democrático de Direito, se torna necessário redescrever normativamente essas possibilidades identitárias que já existem, ainda que dentro de domínios culturais ininteligíveis (Butler 2003).

A construção política do sujeito procede vinculada a certos objetivos de legitimação e de exclusão, e essas operações políticas são efetivamente ocultas e naturalizadas por uma análise política que toma as estruturas jurídicas como seu fundamento. O poder jurídico "produz" inevitavelmente o que alega meramente representar;

consequentemente, a política tem de se preocupar com essa função dual do poder: jurídica e produtiva (Butler, 2003, p. 19).

Travestis além de compreenderem a discordância com o gênero biologicamente definido, optam por se denominarem deste modo como um posicionamento político. O de enfrentar explicitamente a binariedade de gênero, razão pela qual são ainda mais perseguidas e estigmatizadas.

Rafaelly de La Conga Rosa, autodeterminada travesti ou travestigênera, traz em sua sua performance artística “Erro: corpo estranho” relatos pessoais de sua vivência. A autora explana que ser travesti “é a recusa de ser classificada a partir de normas e padrões num movimento de fora para dentro.” E que “se assumir travesti, por exemplo, é um ato extremamente radical e de resistência, já que a figura travesti está sempre associada a prostituição, doenças sexualmente transmissíveis, pecado e violência”(2017, p. 66).

1.3. Estigma

A discordância entre o corpo e a expressão de identidade de gênero é lida como uma desobediência à regra social da binariedade de gênero. A partir disto, o estigma é constituído como uma reação social para a reafirmação de uma regra violada.

Na antiguidade clássica, o termo estigma referia-se a sinais ou marcas corporais que evidenciavam algo extraordinário ou negativo sobre o status moral de uma pessoa, como ser escravo, criminoso ou traidor. Atualmente, o termo é utilizado de maneira semelhante, porém mais relacionado à desgraça do que à evidência corporal. Em interações sociais, preconceções sobre outras pessoas baseiam-se em categorias e atributos, pautadas em expectativas normativas rigorosas. Quando a percepção da identidade social da pessoa em questão não cumpre essas expectativas a pessoa é estigmatizada, vista como defeituosa e diminuída aos olhos do observador, em casos extremos, como uma pessoa completamente má, perigosa ou fraca (Goffman, 1988).

Portanto, o estigma é um atributo depreciativo, todavia, frise-se que é relativo ao julgamento do observador. Isso se dá a partir do reconhecimento cognitivo de um indivíduo a uma identidade social estigmatizada. A sociedade requer um compartilhamento coletivo de expectativas normativas, na qual as normas sustentadas são incorporadas, ou seja, manifestadas através do corpo. Quando uma norma é violada, medidas restauradoras são

aplicadas por agências de controle para reparar o dano. O sucesso ou fracasso em manter essas normas tem um impacto direto na integridade psicológica do indivíduo estigmatizado (Goffman, 1988).

Erving Goffman (1988) indica que o indivíduo estigmatizado está diante de três categorias possíveis de lugares: 1. Proibidos ou inacessíveis, nos quais a presença acarretará em expulsão; 2. Lugares públicos, nos quais há um constrangimento social pela presença do estigmatizado; e, 3. Lugares retirados ou receptivos, em geral, locais voltados à frequência de pessoas que têm estigmas iguais ou semelhantes. Deste modo, o estigma se vincula à políticas sociais de segregação espacial.

Estudos sobre a comunidade LGBTI+, lésbicas, gays, bissexuais, pessoas trans e travestis, intersexo e outros, têm investigado profundamente a normatividade sexual e cisgênera e como ela trabalha para a desumanização dos corpos de sua comunidade, especialmente nos desdobramentos da violência física ou simbólica. Quando pessoas trans são vítimas de assédio ou de assassinato, a desumanização de seus corpos implica na conformação e ausência de luto social (Butler, 2019):

Se a violência é cometida contra aqueles que são irreais, então, da perspectiva da violência, não há violação ou negação dessas vidas, uma vez que elas já foram negadas. Mas elas têm uma maneira estranha de permanecer animadas e assim devem ser negadas novamente (e novamente). Elas não podem ser passíveis de luto porque sempre estiveram perdidas ou, melhor, nunca "foram", e elas devem ser assassinadas, já que aparentemente continuam a viver, teimosamente, nesse estado de morte (p. 37).

Ainda segundo Butler (2019),

Mulheres e minorias, incluindo minorias sexuais, são, como comunidade, sujeitas à violência, expostas à sua possibilidade, se não à sua concretização. Isso significa que somos constituídos politicamente em parte pela vulnerabilidade social dos nossos corpos - como um local de desejo e de vulnerabilidade física, como um local de exposição pública ao mesmo tempo assertivo e desprotegido (p. 26-27).

Butler (2019) conclui que uma pessoa não deve ser reduzida à sua aparência, uma vez que há uma perda de humanidade quando a sua identidade é capturada por sua imagem pessoal. Quando há a estigmatização, há também uma personificação do mal no rosto do outro. Assim, a autora indica que o "eu" que observa esse rosto não se identifica com ele, marcando um processo de desumanização e uma condição propícia à violência. O rosto estigmatizado, nesse contexto, mascara os sons do sofrimento humano e a proximidade que se pode ter com a precariedade da vida. Desse modo, a fragilidade da vida humana fica à mercê

do pacto não violento entre os humanos e da identificação sobre a humanidade do outro (Butler, 2019).

Nesse sentido, constata-se que a formulação de um modelo de ser humano exclusivamente binário, homem ou mulher cisgêneros, é um projeto político que nega a humanidade a outras formas de identidades fora dessa norma, por meio da estigmatização (Ciampa, 1984).

Ressalte-se que esta normatividade que incide sobre os corpos opera também pela governamentalidade, que conforme ensina Butler (2019), é modo pelo qual o poder político gerencia e regula populações e bens, é entendida como a manutenção e o controle dos corpos e de pessoas, da produção e da divisão social do trabalho. Assim, Butler (2019) aponta que a governamentalidade opera por meio de políticas, da lei, por instituições estatais e não estatais e por discursos. A partir de Butler (2019) e Brown (2019), compreende-se que a realidade brasileira, acompanhando a tendência mundial, é marcada pela influência política da ideologia neoliberal na governamentalidade a partir de diretrizes morais normativas conservadoras que incidem sobre a regulação e desumanização dos corpos.

Em vista disso, é necessário notar que as modificações corporais ou a própria performance de gênero discordante do sexo de nascimento são uma marca corporal que as pessoas trans carregam. E que esta marca é uma afronta à norma social cisgênera que pressupõe a correlação entre identidade de gênero e o sexo de nascimento. Porém, como também salienta Bento (2008, p. 38):

A transexualidade e outras experiências de trânsito entre os gêneros demonstram que não somos predestinados a cumprir os desejos de nossas estruturas corpóreas. Há corpos que escapam ao processo de produção dos gêneros inteligíveis, e ao fazê-lo se põem em risco porque desobedecem às normas e gênero; ao mesmo tempo, revelam as possibilidades de transformação dessas mesmas normas.

Seguindo-se esta linha de análise, Edith Modesto (2013, p. 60) aponta que:

A área da sexualidade e gênero, sobretudo, é discursivamente manipulada biopoliticamente, visando atender aos interesses de uma sociedade controladora, heteronormativa compulsória, onde só pode existir o dualismo de gênero, com predominância, ainda, do poder masculino. A transexualidade desconstrói essa ditadura, demonstrando que há uma pluralidade de sexualidades e generidades que não se enquadram em formações bigêneras.

Deste modo, observa-se que há na comunidade LGBTI+, assim como ocorre com outras comunidades estigmatizadas, uma gradação de exposição ou “visibilidade” de um estigma particular, ou “passabilidade”. A visibilidade, segundo Goffman (1988), se refere ao

ponto máximo que o estigma de um indivíduo pode ser percebido. O autor sugere, também, os termos “perceptibilidade” e “evidenciabilidade” como sendo mais precisos, já que nem todos os estigmas podem ser percebidos somente pelo sentido da visão, porém por um complexo perceptivo. De outro lado, a passabilidade é um termo adotado pelo movimento LGBTI+ brasileiro para indicar que aquela pessoa pode “se passar” por heterossexual ou cisgênero, não sendo-a.

Importante notar que a questão impescinde da terminologia adotada, ela revolve na gradação da percepção sobre o estigma, que pode resultar em uma aceitação social equivalente deste indivíduo, ainda que não obrigatoriamente. Ainda nesta senda, o autor indica que “O indivíduo estigmatizado tem uma tendência a estratificar seus pares conforme o grau de visibilidade e imposição de seus estigmas” (Goffman, 1988, p. 117).

Assim sendo, ao afrontar diretamente estas normativas de gênero, há uma reação de intolerância diametralmente oposta, que pode ou não ser gradativa. Mariângela Belfiore Wanderley (2001) realiza um apanhado conceitual das formas de interpretar o processo de exclusão social, que assim são conceituadas: 1. Desqualificação, oposta à integração social. Nela, a precariedade é um resultado de rejeição social total; 2. Desinserção, inversa à integração, destaca-se a relevância da dimensão simbólica da identidade em detrimento do vínculo social, nesta concepção o valor social de um indivíduo é determinado de acordo com a sua aderência às norma social padrão; 3. Desafiliação, ruptura de pertencimento ao vínculo societal parcial, não necessariamente total, se diferencia da desqualificação e da desinserção por ser gradual. Por fim, 4. Apartação social, designa um processo contundente de intolerância social, pelo qual denomina-se o outro como um ser à parte, com uma identidade alienígena à sociedade em geral, de modo que é expulso, também, do gênero humano. A apartação é apontada como um conceito desenvolvido na sociologia brasileira.

A autora salienta que o vínculo dominante de inserção na sociedade moderna continua a ser a integração pelo trabalho, ainda que a exclusão social seja resultado de uma intersecção de categorias sociais e opere em diferentes âmbitos de desvinculação. Para ela, há no Brasil uma naturalização do fenômeno da exclusão e do estigma. “Este caráter natural do fenômeno vem contribuir com o círculo de exclusão, no sentido de reforçá-lo e reproduzi-lo” (Wanderley, 2001, p. 24).

Esta naturalização, que também incide no estigma transfóbico, revela uma fragilização da tessitura da sociedade. O clima social de conformismo e a compreensão da condição da exclusão social como fatalidade conduzem os estigmatizados ao isolamento social e à solidão. Deste modo, conclui que “a consolidação do processo de democratização, em nosso país, terá que passar necessariamente pela desnaturalização das formas com que são encaradas as práticas discriminatórias e, portanto, geradoras de processos de exclusão” (Wanderley, 2001, p. 25).

1.4. Cidadania e dignidade

No plano do trabalho, toma-se como fundamento os conceitos de cidadania e dignidade apresentados por Gabriela Neves Delgado em “Direito Fundamental ao Trabalho digno” (2006, p. 52, p. 204), respectivamente:

A cidadania, em sentido amplo e contemporâneo, típica de um Estado Democrático de Direito, pode ser conceituada como a aptidão do indivíduo em adquirir direitos, prerrogativas e proteções da ordem jurídica, aptos a qualificá-lo como igual a seus semelhantes no contexto da sociedade local, regional ou internacional.

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana as qualidades intrínsecas, irrenunciáveis, inalienáveis e distintivamente reconhecida em cada ser humano que faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Segundo a autora, há no trabalho, um reconhecimento recíproco da dignidade investida aos sujeitos na ordem ética, o que Gabriela Neves Delgado (2006) identifica como uma ética social do trabalho. Em resumo de seu raciocínio: se o trabalhador ou trabalhadora reconhece os outros, exige ser reconhecido em reciprocidade, numa relação que é forma transcendental ao mesmo tempo de convivência e de colaboração; de modo que quanto maior a inserção social do indivíduo pelo trabalho, mais plena tornar-se-á sua constituição ética.

Para Delgado (2006), o trabalho é simultaneamente um dever absoluto e inderrogável para a pessoa humana e, logicamente, é um direito fundamental. Por reunir a produção objetiva e subjetiva das necessidades humanas, o trabalho se apresenta como o centro convergente dos direitos sociais. Sua proteção deve ser incisiva e o Direito do Trabalho é que permite a existência formalizada do direito ao trabalho digno. Para a autora, é a partir da

consciência da importância do trabalho prestado em condições de dignidade, como contraponto à exploração da força de trabalho, que se revela o direito ao trabalho capaz de honrá-lo como pessoa e de integrá-lo na sociedade. Contudo, frise-se que somente quando prestado dignamente.

A autora conclui, ainda, que “onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com o respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva” (Delgado, 2006, p. 207).

Barreto e Vasconcelos (2018) reiteram os compromissos constitucionais da promoção do bem de todos, garantia da igualdade, da dignidade, dos direitos e das liberdades fundamentais e proteção contra a discriminação. Os autores ressaltam o princípio 12 dos princípios internacionais de Yogyakarta (2006), que orienta contra a negação de oportunidades de emprego para pessoas LGBTI+. Salientam a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil e que dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação. Adicionalmente, os autores rememoram que o Comitê de Direitos Humanos da ONU aprovou 31 Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (POs), que se pautam nos pilares de proteger, respeitar e reparar. Indicam ainda a Lei estadual (SP) nº 10.948/2001, regulamentada pelo Decreto nº 55.589/2010, a qual estabelece penalidades em caso de discriminação contra pessoas LGBTI+, sendo as empresas contratantes passíveis de punição.

As leis antidiscriminatórias brasileiras, Leis 1.390/1951 e 7.437/1985, proíbem a discriminação com base em raça, cor, sexo e estado civil, enquanto a Lei 9.029/95, relativa ao trabalho, e a Lei Maria da Penha abrangem uma gama mais ampla, incluindo "sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros". Essas disposições afetam diversas relações sociais como hospedagem, comércio, acesso a estabelecimentos, educação, emprego público ou privado e lidam com a violência doméstica, familiar e de gênero. No entanto, a eficácia destes dispositivos tem se revelado insuficiente. Deste modo, observa-se que a tutela punitiva da LGBTfobia deve subsumir a uma tutela antidiscriminatória, que proteja de modo específico a população LGBTI+, considerando toda a sua diversidade e refletindo-a em um protocolo de acolhimento e

assistência social. Concretizando então seus direitos fundamentais, que circundam e reúnem-se na dignidade (Rios; De Mello, 2020).

A lógica discriminatória e estigmatizante, portanto, é também incompatível com os princípios internacionais de Direitos Humanos, que se baseiam na universalidade, inalienabilidade, igualdade e não discriminação (Organização das Nações Unidas, 1948).

Então, verifica-se que a dignidade é um princípio complexo que envolve a garantia de diversos outros direitos fundamentais, principalmente o tratamento igualitário, a proteção contra a discriminação e o direito ao trabalho digno.

1.5. Cidadania precária

A cidadania precária, logo, encontra-se em oposição à cidadania e a dignidade da pessoa humana. Berenice Bento (2008) abordou o conceito em um artigo que tratou do assunto por meio do histórico de exclusão social e estatuto precário das pessoas trans no Brasil. A sociedade brasileira é marcada pela diversidade, tal como é marcada pela desigualdade, pessoas trans sofrem reiteradamente de violações de direitos fundamentais por motivação transfóbica, que o cidadão universal tutelado não experimenta. “A cidadania precária representa uma dupla negação: nega a condição humana e de cidadão/cidadã de sujeitos que carregam no corpo determinadas marcas” (Bento, 2008, p. 167)

Rios e De Mello (2020) alertam que pessoas LGBTI+ enfrentam constantemente instabilidades de direitos fundamentais, na vigilância, normalização por dispositivos de controle de seus corpos e sexualidades. Suas vidas são marcadas pela LGBTfobia e a provável ameaça de expulsão da família ou do trabalho. Assim, este grupo muitas vezes se encontra mais suscetível à extração forçada de trabalho e à violação da privacidade sexual, formando um precariado acostumado à invisibilidade e à ofensa moral. Deste modo, a política antidiscriminatória deve transcender o âmbito do direito penal e alcançar proteções específicas no direito constitucional, do trabalho e de família. Segundo os autores, o enfoque deve ser no acolhimento das vítimas, não apenas na responsabilização dos autores dos atos discriminatórios. No entanto, os desafios persistem, destacados pelo histórico de negligência do Estado brasileiro, seja quanto a captação de dados para políticas públicas, a implementação de políticas em si, a insuficiente investigação dos crimes LGBTfóbicos e a violência policial

contra pessoas LGBTI+. Ainda segundo Rios e De Mello, pessoas trans relatam que a sua presença em uma delegacia policial é pressuposta como de suspeita e não de vítima.

Ferraz, Addor e Villatore (2020) atentam que pessoas trans ocupam na maioria dos casos atividades laborais desregulamentadas, instáveis e mal remuneradas. Defendem, então, que o direito das pessoas trans ao trabalho digno são objeto de políticas públicas essenciais, que devem ser estruturadas pela capacitação das pessoas trans, das instituições de ensino e dos empregadores para promover um ambiente antidiscriminatório. Também como pelo acesso, permanência, adaptação ao uso do nome social e do banheiro. Propõem ainda estudos sobre possível aplicação estendida às pessoas trans de aposentadoria e legislações pensadas *a priori* exclusivamente às mulheres cisgêneras, como a Lei 9.799/1999 relativa à tutela antidiscriminatória de mulheres no trabalho.

Segundo Wendy Brown (2019), há na direita ascendente estadunidense uma amálgama surpreendente de libertarianismo, moralismo, autoritarismo, nacionalismo, ódio ao Estado, conservadorismo cristão, racismo e homotransfobia que conjugam elementos já familiares do neoliberalismo: favorecimento do capital, repressão do trabalho, demonização do Estado social e do político, ataque às igualdades e exaltação da liberdade; bem como seus aparentes opostos: nacionalismo, imposição da moralidade tradicional, antielitismo populista e demandas por soluções estatais para problemas econômicos e sociais. A expressão hipócrita do novo populismo estadunidense explora o ressentimento da branquitude, da cristandade e da masculinidade com a perda recente da hegemonia dentro do que Brown (2019) conceituou como “superordenação branca e masculina”. Ainda segundo Brown (2019), a decadência destas hierarquias no país foi utilizada como força centrípeta para a união de ideias entre o neoliberalismo e o neoconservadorismo.

Brown (2019) explica que, embora baseiem-se em diferentes fontes e propósitos, as duas racionalidades neoliberal e neoconservadora se misturaram para produzir forças obscuras de desdemocratização. As coordenadas da religião e da família; hierarquia, exclusão, homogeneidade, fé, lealdade e autoridade, ganham legitimidade como valores públicos e moldam a cultura conforme se juntam ao mercado para deslocar a democracia, por meio da demonização da justiça social e de uma prática desregulatória de substituição do papel do Estado pelas famílias. Para a autora, reassegurar as normas familiares patriarcais não é algo secundário, mas profundamente enraizado na reforma neoliberal do bem-estar social e da

educação. Desta feita, há, na verdade, práticas regulatórias de omissão e inação estatal que atuam para a manutenção do *status quo* em prejuízo dos deveres democráticos de promoção de igualdade e justiça social.

Brown (2019) apresenta duas teorias que explicam a aliança inusitada entre a ideologia neoliberal e neoconservadora: A da ressonância entre o cristianismo evangélico contemporâneo e a cultura capitalista, descrevendo-a como uma interligação complexa, um balé ideológico, que desafia a lógica tradicional; Em segundo, a convergência ideológica entre o neoliberalismo e o conservadorismo na promoção do modelo de “família tradicional” a despeito de suas divergências em outras questões.

Ainda, segundo Brown (2019), os neoliberais entendem que o mercado e a moral juntos são o fundamento da liberdade, da ordem e do desenvolvimento da civilização. Ambos são organizados espontaneamente e transmitidos por meio da tradição, só podendo funcionar adequadamente impedindo-se o Estado de neles se imiscuir ou intervir. Sendo assim, o neoliberalismo é um projeto político-moral que visa proteger as hierarquias tradicionais negando a própria ideia da justiça social e restringindo radicalmente o alcance do poder político democrático nos Estados-nação.

É neste sentido que a ideologia neoliberal soma esforços à ideologia neoconservadora tanto nos Estados Unidos da América quanto no Brasil. Há, na democracia brasileira, um movimento neoconservador semelhante ao que a autora identificou em seu país. Ambos Estados acompanhavam uma tendência política mundial de justiça social que sofreu uma reviravolta robusta com a organização política de imposições ultrarradicais que pensava-se em processo de superação.

Tendo isto em vista, o Projeto de Lei nº 7.180/2014 e sua lista extensa de apensados, muitos dos quais são denominados de PL “escola sem partido” possibilitam visualizar a atuação neoliberal à moda brasileira. O PL referido, em um malabarismo epistemológico, foi o primeiro a procurar alterar o art. 3º da Lei nº 9.394/1996 (LDB) e serviu de protótipo para os demais. Devido à extensão e diversidade dos tópicos abordados, não se apresenta razoável listar nominalmente cada um dos projetos neste trabalho, porém ressaltar dois pontos: a proibição do ensino de diversidade sexual e de gênero, bem como uma suposta doutrinação moral e política nas escolas. Alguns destes projetos incluem normas de vigilância sobre os professores nas salas de aulas e a tipificação de “doutrinação ideológica” e

“ideologia de gênero” como infração administrativa. Estes termos consistem em uma manipulação na ponderação dos princípios de liberdade religiosa e liberdade de expressão sobre o princípio da não discriminação e princípios democráticos gerais de ensino e respeito, que é incompatível com a própria base constitucional que institui estas liberdades.

A liberdade religiosa é um princípio constitucional previsto no art. 5º, VI e VIII, da CF/88, no entanto a liberdade religiosa não configura legitimidade a constrangimentos discriminatórios, nem permite o tensionamento do ambiente escolar pautado pelo ensino laico e democrático sob uma suposta doutrinação escolar.

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

VI – é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;

VIII – ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;

Para um aprofundamento sobre o tema, recomenda-se a leitura da redação das propostas de leis pensadas ao PL 7.180/2014, disponível no sítio eletrônico da Câmara dos Deputados do Brasil. Quanto à análise, observa-se que a redação da justificativa deste PL é oblíqua, e exatamente por isto, demonstra exemplarmente a lógica neoliberal de substituição irrestrita do Estado pela moral familiar, o que é incompatível com um Estado democrático com a diversidade de cidadãos e cidadãs que constitui o Brasil:

Os Estados Americanos reafirmam seu propósito de consolidar no continente, dentro do quadro das instituições democráticas, um regime de liberdade pessoal e de justiça social, fundado no respeito dos direitos humanos essenciais. A Convenção foi ratificada pelo governo brasileiro por meio do Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992. O art. 12 da citada Convenção dispõe sobre a liberdade de consciência e religião. Esse direito implica a liberdade da pessoa de conservar sua religião ou suas crenças, ou de mudar de religião ou de crenças, bem como a liberdade de professar e divulgar sua religião ou suas crenças, individual ou coletivamente, tanto em público como em privado. Para subsidiar a análise da presente proposta, interessa-nos particularmente o inciso IV do art. 12 em que se lê: “Os pais e, quando for o caso, os tutores, têm direito a que seus filhos e pupilos recebam a educação religiosa e moral que esteja de acordo com suas próprias convicções.” Os Estados membros estão obrigados a adotar medidas legais ou de outro caráter para que o exercício dos direitos e liberdades assegurados pelo Pacto de São José da Costa Rica venha a tornar-se efetivo. É precisamente o que desejamos com a presente proposição. Somos da opinião de que a escola, o currículo escolar e o trabalho pedagógico realizado pelos professores em sala de aula não deve entrar no campo das convicções pessoais e valores familiares dos alunos da educação básica. Esses são temas para serem tratados na esfera privada, em que cada família cumpre o papel que a própria Constituição lhe outorga de participar na educação dos seus membros.

Constituiu-se, assim, uma arquitetura para o poder, na qual procura-se assentar suas bases na doutrinação moral e religiosa neoliberal neoconservadora desde a educação básica, sob uma premissa de que não existem crianças LGBTI+, as quais são devido o cuidado, o incentivo ao respeito, ao autoconhecimento e autodeterminação.

Frise-se que na concepção de mundo neoconservadora não existem LGBTI+ em seu único modelo de família, não existem LGBTI+ nas escolas, não existem adultos LGBTI+ nos ambientes de trabalho e nas atividades comuns do dia-a-dia. Logo, segundo Brown (2019), é possível identificar um projeto de exclusão do espaço real e político gendricado, racializado, cisheteronormativo, conseqüentemente, LGBTfóbico. Além disso, conforme Brown (2019), o silenciamento acerca desta segregação político espacial implica, também, na desaparecimento de visões de futuro utópicas ou distópicas à medida que o social desaparece de nossas ideias, discurso e experiência. Especialmente nos momentos que a agenda política atual encontra-se pautada pela ideologia neoliberal aliada à neoconservadora.

Tendo isto em vista, conclui-se que a ideologia neoconservadora com o aval neoliberal reserva às pessoas trans um espaço material e político marginalizado, inclusive no âmbito do trabalho, dentro de um contexto de reafirmação e aprofundamento de desigualdades já existentes. Impõe-nas a negar suas expressões de gênero autênticas, de modo a conformar-se com a binariedade de gênero para enfim poder acessar postos no mercado de trabalho formal. “O Brasil é o país que mais mata travestis e transexuais no mundo. E que também é certamente dos que mais as excluem das relações de trabalho” (Pereira; Nicoli, 2020, p. 538).

Mello e Rios (2021) aduzem que esse movimento neoliberal neoconservador brasileiro pode ser resumido com políticas de austeridade, desmonte das políticas sociais do Estado Democrático de Direito e flexibilização trabalhista, transferência às unidades familiares a proteção social que rejeita prover no âmbito estatal. É uma completa rejeição aos pilares democráticos de inclusão e não discriminação, com roupagens fundamentalista religiosa e pautada na construção de um único modelo de família em detrimento das famílias diversas que existem na sociedade brasileira. A população LGBTI+ sofre de forma ainda mais grave, pois a ausência de laços familiares mais amplos e o empobrecimento de indivíduos e de famílias incrementa a desigualdade já existente.

Nicoli e Dutra (2022, p. 1296-1297) nos introduzem que o estigma transfóbico influi na precarização de pessoas trans no trabalho em todos os momentos:

De todo modo, de maneira geral, podemos perceber a manifestação da precariedade em todos os momentos das trajetórias de trabalho de pessoas LGBTI+. No acesso e processos de admissão a postos de trabalho; na qualificação profissional e ascensão nas carreiras; na chegada em posições de poder; na permanência no emprego e acesso a mecanismos de segurança laboral e social; nas práticas cotidianas no trabalho; na experiência da dispensa e das passagens pelo desemprego. Em todos esses momentos a LGBTfobia pode se expressar, e recorrentemente se expressa, tornando o trabalho um espaço muito comum para práticas discriminatórias.

Dessa maneira, as relações de trabalho tendem a expulsar esses corpos da circulação ampla, reservando a eles um lugar específico, qual seja, nas esquinas, criminalizadas, estigmatizadas e sempre desprotegidas. Pereira e Nicoli (2020) indicam que procuram refúgio também nos setores como o universo da beleza e estética, laboratório de modelos precários de contratação, no setor de telemarketing, central na propagação do modelo precário da terceirização em que a pessoa é comodamente escondida por meio do acesso exclusivo à voz mecanizada, invisibilizando corpos tidos socialmente como abjetos. Assim concebe-se a atual divisão transexual do trabalho.

Neste cenário, João Oliveira (2019) alerta que a principal atividade desempenhada por mulheres trans e travestis, que é a prostituição, não é reconhecida pela Justiça do Trabalho como relação de emprego, muito menos regulamentada pelo Direito do Trabalho. A pesquisa do autor revela que o Judiciário brasileiro condena moralmente a prostituição, refletindo o estigma associado a essa profissão. A sociedade, em sua maioria, não a reconhece como trabalho, impondo uma série de desvalorizações morais. Nesta senda, para o autor, o emprego, ou seja, o trabalho subordinado protegido, é visto como uma forma de salvação para essa comunidade (Oliveira, 2019).

No estudo de Oliveira (2019) captou-se que a narrativa das entrevistadas frequentemente destaca a cobrança diferenciada e excessiva no ambiente de trabalho. Empregadores e chefes muitas vezes justificam essas exigências como sendo uma oportunidade única no mar da informalidade, assumindo uma postura salvadora e messiânica. O emprego é compreendido por elas como uma fonte de afirmação individual, familiar, social, econômica e ética, conferindo humanização ao sujeito trabalhador. Então, é atribuído ao emprego valores quase que sagrados, em detrimento do que significa estar na informalidade e na precariedade.

Em suma, visualiza-se que o estigma instiga uma reação normativa de controle sobre os corpos trans que se espalha em diversos momentos na apartação social. Segrega-se pessoas trans por meio de um projeto político definido, pautado pela precarização das vidas trans e a subcidadania, operando também no âmbito da desproteção trabalhista.

1.6. Produção objetiva e subjetiva do trabalho

Ricardo Antunes (2009) aponta que o trabalho desempenha um papel central no processo de humanização do ser humano, surgindo simultaneamente à sociabilidade, à primeira divisão do trabalho, à linguagem e outros elementos. Segundo o autor, ele é a categoria intermediária, protoforma da práxis social, que possibilita a transição das formas pré-humanas para a sociedade humana caracterizada pela atividade teleológica. O trabalho envolve a transformação de objetos naturais em coisas úteis, estabelecendo uma relação metabólica entre o ser social e a natureza (Antunes, 2009). À medida que a práxis social se desenvolve, o trabalho evolui para incluir interações com outros seres sociais na produção de valores de uso, emergindo assim a práxis social interativa.

Assim sendo, o trabalho é impulsionado por intenções conscientes, objetivos e aspirações. O trabalho consiste no meio de subsistência do proletariado, porém não se restringe a cumprir somente a função da garantia da sobrevivência, sendo um meio pelo qual os humanos moldam e transformam sua realidade, impulsionados por seus desejos de realização pessoal, progresso social e busca de ideais mais elevados por meio da exigência e desenvolvimento de habilidades cognitivas e criativas avançadas (Braverman, 1981).

Em consonância a isso, Renata Dutra (2021), a partir de uma perspectiva marxista, observa que, a partir do trabalho e da exploração a que está submetido, o trabalhador também é moldado por esse modo de produção, uma vez que as relações sociais travadas a partir dessa experiência de trabalho são atravessadas pelos fatores que as impõem.

Neste mesmo sentido, prossegue Gabriela Neves Delgado (2006, p. 134):

A partir do momento em que o homem se identifica como um trabalhador de determinado segmento (linhas de montagem ou de produção, por exemplo), cria vínculos com seus semelhantes, incorpora à sua vida privada valores absorvidos no cotidiano do trabalho, espelha seu modo de ser ao executar as funções e recebe do espaço social tanto resultados materiais (para a sobrevivência enquanto espécie), como espirituais (na produção de sua identidade social).

Conforme sustenta Gabriela Neves Delgado (2006), o trabalho é uma faculdade essencial da pessoa humana. Por meio dele, é concretizada a identidade social do indivíduo, possibilita-lhe autoconhecimento e plena socialização. As atividades vitais do ser humano diferenciam-se, pelo trabalho, dos demais seres naturais, que se limitam a consumir diretamente os objetos dados no meio natural. Assim, ele mediatiza a satisfação de suas necessidades pela transformação prévia da realidade material, modificando a sua forma natural, produzindo os valores de uso. Deste modo, o ser humano se desenvolveu como um agente ativo capaz de dar respostas prático-conscientes às suas necessidades, construtor e habitante de um universo humanizado, produto da atividade humana contemporânea e de gerações precedentes. Importante notar que a utilização da palavra “homem”, assim como a universalização da pessoa humana dentro do gênero gramatical masculino significa uma simplificação do discurso que merece ser repensada, uma vez que implica também em uma homogeneização desde a epistemologia.

Em suma, Delgado (2006) introduz que o trabalho se revela como produção objetiva e subjetiva. Objetivamente, o trabalho possibilita processos de criação e transformação da natureza em bens materiais para que o homem sobreviva no habitat artificial criado por ele mesmo. Subjetivamente, o trabalho deve contribuir para a evolução do homem aperfeiçoando suas potencialidades, revelando aptidões e gerando novas necessidades.

A natureza do trabalho se dá de maneira social e cooperativa, envolve redes intrincadas de colaboração, especialização e a divisão social do trabalho. Tendo isto em vista, a regulação do trabalho pode ser desenvolvida para promover a coesão social, ainda mais por que é no trabalho que as pessoas passam a maior parte de suas vidas. Ferrari (2014) defende que nele, as trabalhadoras e os trabalhadores são moldados por princípios que abrangem desde o significado e o propósito do trabalho até percepções de confiança, afetividade, ambição, sociedade e futuro. No entanto, também pode ser utilizado para promover segregação, hierarquização, exploração desenfreada e desemprego sistêmico planejado, resultando em graves prejuízos psicossociais, como ansiedade, depressão, miséria e fome.

O trabalho se apresenta como fonte de socialização, do sustento e é atividade que ocupa grande parte do tempo vivido. “Constitui-se no mais importante veículo de afirmação socioeconômica da grande maioria dos indivíduos componentes da sociedade capitalista”.

Assim se evidencia a centralidade do trabalho na vida de todos os trabalhadores e trabalhadoras (Delgado, 2007, p. 29).

O trabalho se apresenta, como um meio de socialização potente e, também, como um meio de identificação e pertencimento dos indivíduos dentro de determinadas segmentações sociais. É a socialização por meio do trabalho protegido que as entidades de classe, por meio da união potencializam suas vozes e suas demandas pela multiplicidade de participantes (Dutra, 2021).

Ainda segundo Dutra (2021), no Brasil, assim como nos países da periferia do capitalismo, a informalidade consiste em um elemento estrutural da economia. Não há uma movimentação que possa apontar a formalização das relações de emprego, muito pelo contrário, havia uma previsão de manutenção da informalidade que ganha força e se intensifica com o avanço do neoliberalismo e a intensificação da precarização trabalhista.

Em um movimento que empurra trabalhadores do setor organizado da economia para a nova informalidade, qual a esperança que podem nutrir aquelas que nunca tiveram acesso ao mercado formal? A inserção de pessoas trans ao mercado formal enfrenta desafios específicos, cuja investigação não pode limitar-se à generalidade do desmonte de direitos trabalhistas. A ausência de socialização desta população, pelo trabalho, inclusive nos movimentos sindicais, é parte de uma fragmentação social oriunda da segregação. Devido à invisibilização das trabalhadoras e dos trabalhadores trans, suas demandas são colocadas em último plano na agenda política atropelada dos direitos sociais.

Erving Goffman (1988) aponta que os indivíduos que se relacionam com um indivíduo estigmatizado através da estrutura social é associado diretamente ou indiretamente à ele, de modo que são obrigados a compartilhar do descrédito do estigmatizado com o qual eles se relacionam. Há assim, um medo de se relacionar e ser relacionado às pessoas trans, de quebrar com o silêncio, que em comum têm a ideia emitida de que essas pessoas tem de ser segregadas, silenciadas, que sejam intocáveis, que nem o olhar a elas seja dirigido, senão de relance. Este raciocínio permite observar, inclusive, a raiz da falta de apoio a projetos de lei protetivos à comunidade LGBTI+ no Brasil.

Neste sentido, Ferrari (2014) aponta que o individualismo é organizadamente estimulado nos trabalhadores também por meio do mito da meritocracia. Em contrapartida, a condição de emprego formal, prometida por este mito, é cada vez mais rara. Em contraponto,

os níveis de complexidade produtiva na globalização resultam em uma extrema diversificação da divisão social do trabalho, na qual todos dependem cada vez mais de todos. Ao notar que a cultura empresarial difunde a meritocracia por cursos, treinamentos, vivências e dinâmicas como o diferencial para uma possibilidade ilusória de mobilidade social, é ainda mais evidente que a organização empresarial é voltada para a fragmentação da classe trabalhadora e só pode ser combatida com a socialização.

Portanto, devido a relevância da produção destes elementos objetivos e subjetivos a centralidade do trabalho se destaca e desempenha grande influência na vida humana. Verifica-se que o trabalho não só é um componente afirmativo da identidade, o qual está intimamente entrelaçado com todos os demais componentes da subjetividade, o trabalho também é definidor de processos de socialização do indivíduo perante os seus iguais. Portanto, independente de como se der a relação do indivíduo com o trabalho, ela inexoravelmente implicará em um efeito. Seja ele o de empoderar o sujeito em um coletivo ou isolá-lo por completo (Dutra, 2021).

1.7. Centralidade do trabalho

Oliveira (2008) ao discutir sobre a centralidade do trabalho na contemporaneidade afirma, em uma perspectiva marxista, que o trabalho é uma característica fundamental da existência humana, desempenha um papel essencial na constituição da própria humanidade, uma vez que abrange um conjunto complexo de atividades físicas, intelectuais e sobretudo sociais que vão além da sobrevivência. Está presente desde a gênese da sociabilidade humana, distinguiu o homem dos outros animais e sua progressiva especialização contínua classifica individual e socialmente cada ser humano. Esta diferenciação se dá pela capacidade teleológica, ou seja, na projeção de suas ações presentes no processo de transformação dialética entre o homem, sua comunidade e a natureza.

Sendo assim, aprofundar-se no tema da relação das pessoas trans e o trabalho, suas consequências, sua regulação e proteção jurídica se eleva à condição de necessário. Dentre a comunidade LGBTI+, pessoas trans formam o grupo majoritário dos que não foram selecionados em ofertas de emprego ou que foram demitidos em razão de sua sexualidade ou identidade de gênero. Somado a isso estão os baixos níveis de escolaridade da população e,

por consequência, as possibilidades de acesso ao mercado de trabalho formal se encontram reduzidas (Ribeiro, 2018).

Maurício Godinho Delgado (2007), em “Capitalismo, Trabalho e Emprego” realiza um apanhado histórico que permite observar a evolução e disputa político paradigmática sobre o conceito de trabalho, sua regulação e proteção, com atenção ao período histórico posterior promulgação da Constituição. Há dois paradigmas conflitantes que lhe chamam a atenção, o do Estado de Bem-Estar Social e o Neoliberal. Segundo o autor, o primeiro reconhece o primado do trabalho na sociedade capitalista e o segundo procura colocar o trabalho em segundo plano, como mais uma estatística dentre o quadro geral da Economia. Logo, o autor conclui que há uma escolha teórico política de ou adotar uma óptica, a qual o trabalho ocupa uma posição de centralidade em diversos aspectos da vida humana, em especial, segundo ele, a principal forma de conexão do indivíduo à economia capitalista e de seu ramo jurídico regulador, o Direito do Trabalho; ou posicionar a Economia no epicentro teórico, em detrimento de uma análise potencialmente transformadora do *status quo* político econômico capitalista neoliberal por meio da proteção generalizada, socialmente ampla, da relação de trabalho e a consequente garantia de direitos e aproximação a uma democracia mais plena.

Esta referida disputa não se dá às vistas, mas é resultado de uma tentativa político teórica sub-reptícia de desvalorização do trabalho. Compreende-se que os neoliberais captam a centralidade do trabalho, no entanto, recusam-se a adotar esta perspectiva, pois ela desmorona seus objetivos “desregulatórios” e de manutenção do *status quo* do capitalismo desenfreado, uma vez que se dão incompatíveis com a promoção de dignidade por meio do trabalho.

O silenciamento teórico por parte dos teóricos neoliberais é deliberado, Delgado (2007) evidenciou que ignoraram os autores liberais clássicos que eventualmente ainda posicionavam o trabalho como elemento central da economia, procurando inspiração em autores que desconsideravam a centralidade do trabalho. Neste sentido:

Ora, neste quadro de construção de hegemonia cultural e política no capitalismo das últimas décadas, passava a ser um dos desafios mais relevantes e urgentes para as vertentes de renovação do velho liberalismo exatamente a desconstrução da matriz teórica afirmativa da centralidade do trabalho e do emprego (Delgado, 2007, p. 97).

Segundo Delgado (2007), esta ideologia neoliberal desemboca na filosofia de desregulamentação das políticas públicas em geral e sociais, que se tornou hegemônica no Brasil a partir da década de 1990. O desmonte político normativo é configurado pela adoção Estatal de medidas de enfraquecimento da regulação social pelo Estado, que estimula a autorregulação das relações trabalhistas e práticas individualistas. Desenvolve assim dimensões de instabilidade e de incerteza na sociedade brasileira. Desta feita, é imperativo notar que não se configuram exatamente como uma desregulação, mas uma regulação sobre a omissão estatal e a manutenção da influência do poder econômico sobre o político, pautada na desigualdade social e econômica. Nessa conjuntura é oficializado um quadro de exclusão social permanente, desde o modelo escravagista colonial de exploração da força de trabalho, que foi seguido pela informalidade e o desemprego, promovendo um dilema histórico e jurídico em face da diretriz ética e democrática preconizada pelo Estado Democrático de Direito (Delgado, 2006):

O Direito do Trabalho, ao excluir de sua tutela as relações trabalhistas *lato sensu* (com exceção para a relação de trabalho avulsa, no caso brasileiro), promove uma discriminação entre as relações de trabalho existentes no cenário capitalista contemporâneo, excluindo-as da tutela trabalhista em favor da relação de emprego (Delgado, 2006, p. 216).

Ressalte-se a importância que o Direito do Trabalho possui ao deparar-se com este problema, pois ele rege a estruturação do trabalho, conseqüentemente, de um campo central das vidas e da socialização. Assim, Renata Dutra (2021, p. 34-35) entende ao apontar que:

Ao mesmo tempo em que condiciona estruturas sociais mais amplas e insere indivíduos em círculos de socialização, sem que existam substitutivos à altura da experiência laboral, como bem observou Robert Castel (2008), o trabalho integra a tessitura mais fina da subjetividade dos indivíduos e de sua afirmação perante os seus próprios coletivos de socialização. De modo muito significativo, o lugar que cada um de nós ocupa no trabalho acaba por informar uma série de lugares sociais, como a posição de classe que cada um assume, o tipo de serviços e bens que pode adquirir, os espaços em que pode morar e frequentar, os coletivos que integra, mas também, numa perspectiva subjetiva, a forma como nos exteriorizamos para a sociedade e somos por ela reconhecidos.

A partir da identificação da centralidade que o trabalho ocupa, aliada à divisão do trabalho no Brasil, marcada pela colonialidade, é possível observar a existência de uma superordenação cisnormativa, introduzida por Brown (2019), que se vale da segregação. Esta se dá pela limitação da socialização das pessoas trans perante o convívio social pleno, inclusive no cenário do mercado de trabalho. Assim, resultando na completa marginalização destas pessoas dos espaços formais de emprego, apagando suas existências de uma maneira

ou de outra. Ou exclui-se diretamente esta população do mercado formal, ou se inseridas neste, seus corpos são normalizados a ponto de não exercerem plenamente o direito de serem quem realmente são por meio da sua legítima autodeterminação de gênero.

Isso se dá dentro da realidade implacável do capitalismo brasileiro, o qual a CF/88 não logrou em moderar. Neste sentido, Renata Lima (2022), relembra que o capitalismo cria uma ficção jurídica ao considerar o trabalho uma mercadoria, por conseguinte, subordina a existência humana às leis mercadológicas.

Visualiza-se que o fenômeno da centralidade do trabalho foi significativa e propositalmente ocultado na reflexão dos paradigmas jurídicos e tem sido objeto de uma série de negações, seja em relação ao movimento sindical, seja no que toca à capacidade do direito de proteger os corpos tidos como abjetos. A ameaça ao *status quo* reside na conjunção de modos diversos de viver, de sentir e de projetar a própria personalidade, bem como de se relacionar com o outro na experiência do trabalho. Por conseguinte, Dutra (2021) defende que na regulação do trabalho são reunidas condições de transformações sociais em prol de dispositivos culturais e educacionais que organizam e preparam para um modo de trabalhar e viver cada vez mais digno.

Neste mesmo sentido, Ricardo Antunes (2009) aponta que o trabalho é o elemento central na realização das necessidades humanas, na produção e reprodução da vida societal e na formação da consciência do ser social. Deste modo, sua importância destaca-se, inclusive, por possibilitar o custeio de tecnologias de gênero, ou seja, procedimentos estéticos que cada pessoa trans julgar, individual e subjetivamente, necessários para a sua autoafirmação de gênero.

No contexto da discussão sobre a centralidade do trabalho, o trabalho se revela como um espaço de sociabilidade, mesmo que esteja permeado por aspectos dominantes de estranhamento e alienação. Isso é evidenciado pela desumanização que afeta os desempregados, especialmente nos países do Sul global que não experimentaram os benefícios do Estado de Bem-Estar Social. Esses indivíduos se encontram em uma posição de completa subordinação e dependência das economias centrais do Norte global. À medida que a competição intercapitalista avança, a tecnologia concorrencial se desenvolve e os capitais financeiros dos países imperialistas se expandem, ocorre uma crescente desestruturação e precarização da força de trabalho, principalmente nos países subordinados ou excluídos desse

processo. Isso é impulsionado pela lógica societal que prioriza a produção de mercadorias e a valorização do capital (Antunes, 2009).

Antunes (2009) também destaca que a vida significativa não se restringe ao trabalho, e atividades como arte, literatura, música e lazer possuem um valor especial. Se o trabalho se torna autodeterminado, autônomo e livre, e por conseguinte dotado de sentido, a emancipação ocorre por meio do uso autônomo do tempo livre e da liberdade. Isso pode incluir atividades de leitura, reflexão, autoconhecimento e sobretudo, para as pessoas trans, a autoafirmação de gênero. Nessa esteira, Antunes (2009) defende que é essencial rejeitar o trabalho que explora, aliena, adoce física e mentalmente o ser social, uma vez que o que estrutura o capital tende a ser desestruturante para a humanidade. Portanto, segundo o autor, é necessário questionar essa lógica societal e buscar formas de trabalho que tenham sentido ainda que sejam potencialmente desestruturantes para o capital.

Neste mesmo sentido, quando a humanidade é definida como atividade, pode se transformar em inumanidade, os indivíduos se tornam objetos em um fenômeno resgatado por Antunes (2009) de estranhamento ou alienação. É a luta do capital para sobreviver, envolvendo a objetificação do sujeito e a subjetificação do objeto. Essa luta ocorre não apenas nas classes, mas também em atividades de ponta do ciclo produtivo e em camadas precarizadas da força de trabalho, que enfrentam desumanização e instabilidade. No entanto, tendo a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental, a desalienação representa a rebelião necessária da atividade contra a passividade, portanto, uma expressão de luta e resistência no contexto capitalista.

Renata Queiroz Dutra (2021), a partir de uma perspectiva gramsciana, reitera que o modo de gestão do trabalho implica construções e modificações profundas na vida social, uma vez que as novas formas de trabalhar são inseparáveis de formas de viver, pensar e sentir a vida. Assim, a transformação das estruturas do trabalho está central e diretamente relacionada a modificações significativa nas estruturas sociais, nas relações entre os indivíduos e até no modo de pensar e sentir. É possível, então, identificar a intencionalidade da exclusão das pessoas trans do mercado formal, pois a estrutura sociolaboral transfóbica vigente é indissociável da omissão e da ratificação dessa ideologia por meio do Direito do Trabalho.

Completa-se, desta forma, um círculo vicioso de opressão, exclusão e de retroalimentação do estigma social das pessoas trans pela segregação. Atrela-se a sua corporeidade à atividade por quais são conhecidas, impondo limites imaginários do que podem se ocupar, os quais se dão de forma que travesti e prostituta sejam quase sinônimos neste país. O estigma é, assim, reciprocamente produzido, ou seja, retroalimentado pela limitação estrutural dos postos de trabalho que pessoas trans são socialmente permitidas a ocuparem. Caso consigam fugir a esta regra, são aplicadas outras medidas reparadoras, dentro da lógica do estigma, que procuram normalizar os corpos trans de modo a poderem ser palatáveis para a ampla cisgeneridade.

No entanto, Dutra (2021) também permite reapreciar que a estrutura sociolaboral excludente não é o único modo de organização do trabalho possível, mas que com a devida proteção e acolhimento, é possível promover cidadania, inclusão, participação, organização, estabelecimento de laços de solidariedade e questionamento de estruturas sociais reprodutoras de desigualdades.

1.8. Função jurídica protetiva do Direito do Trabalho

Delgado (2006, p. 26) defende que “não obstante, a forma mais eficiente de viabilização do trabalho digno se dá por meio da regulamentação jurídica. O direito ao trabalho regulado é que viabilizará, em termos formais, a promoção da dignidade”.

Neste mesmo sentido, Antunes (2009, p. 175) aponta que:

O direito ao trabalho é uma reivindicação necessária não porque se preze e se cultue o trabalho assalariado, heterodeterminado, estranhado e fetichizado (que deve ser radicalmente eliminado com o fim do capital), mas porque estar fora do trabalho, no universo do capitalismo vigente, particularmente para a massa de trabalhadores e trabalhadoras (que totalizam mais de dois terços da humanidade) que vivem no chamado Terceiro Mundo, desprovidos completamente de instrumentos verdadeiros de seguridade social, significa uma desefetivação, desrealização e brutalização ainda maiores do que aquelas já vivenciadas pela classe-que-vive-do-trabalho.

Sendo assim, deve-se observar que a Constituição Federal de 1988 destaca a importância da dignidade da pessoa humana como fundamento da atuação do Estado Democrático de Direito. Isto implica que o Estado existe em função da pessoa humana, que é a finalidade precípua da atividade estatal. A CF/88 estabelece em seu art. 170 diretrizes para a ordem econômica e em seu art. 193 para a ordem social, visando garantir uma existência digna e promover o bem-estar e a justiça social, respectivamente. Para a Gabriela Neves

Delgado (2006) essa abordagem centrada no ser humano como centro convergente de direitos deve orientar as relações de trabalho e o Direito do Trabalho. Para ela, quando a Constituição se refere ao direito ao trabalho, implicitamente se entende que se trata do trabalho digno, não somente o trabalho protegido. Assim, deve-se considerar todas as formas de inserção do ser humano na sociedade por meio do trabalho, desde que isso contribua para sua dignificação. Há de ser proteger o emprego, mas há também de pautar todas as outras relações de trabalho que não são protegidas juridicamente, sem olvidar de considerar a dinâmica inerente às relações coletivas de trabalho.

No âmbito internacional, o Artigo XXIII da Declaração Universal dos Direitos Humanos, promulgada pela Organização das Nações Unidas em 1948, afirma que: “Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

Outrossim, verifica-se que a corporeidade é diretamente relacionada com o trabalho que se pode desempenhar. Exigir a proteção e a possibilidade de acesso destas pessoas no mercado de trabalho formal significa diversificar as carreiras as quais podem aspirar, significa romper com o círculo de estigmatização de um ponto que seus corpos diversos possam ser aceitos conforme são, não impondo uma padronização de cima para baixo para assim poderem ser aceitos pelo mercado de trabalho capitalista. Desta maneira, a centralidade do trabalho também permite identificar o papel central do Direito do Trabalho.

O Direito do Trabalho revela-se enquanto um núcleo essencial da manifestação de dignidade da pessoa humana, seja pela questão objetiva de prestar o trabalho em boas condições de saúde e segurança, seja na questão subjetiva no desenrolar dos reflexos que o trabalho exerce na vida do trabalhador (Delgado, 2006).

Neste sentido, verifica-se o papel fundamental do Direito do Trabalho, dada sua natureza finalística, como Maurício Godinho Delgado (2019, P. 54) observa:

O Direito do Trabalho não escapa a essa configuração a que se submete todo fenômeno jurídico. Na verdade, o ramo juslaboral destaca-se exatamente por levar a certo clímax esse caráter teleológico que caracteriza o fenômeno do Direito. De fato, o ramo justrabalhista incorpora, no conjunto de seus princípios, regras e institutos, um valor finalístico essencial, que marca a direção de todo o sistema jurídico que compõe. Este valor — e a conseqüente direção teleológica imprimida a este ramo jurídico especializado — consiste na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica. Sem tal valor e direção finalística, o Direito do Trabalho sequer se compreenderia, historicamente, e sequer justificar-se-ia, socialmente, deixando, pois, de cumprir sua função principal na sociedade contemporânea.

Desta feita, também deve-se notar que a Constituição Federal de 1988 institui os princípios fundamentais que a sociedade brasileira deve perseguir. O trabalho se concretiza como o meio para que estes princípios se realizem de fato e é dever do Direito do Trabalho tutelá-lo para a efetivação da dignidade por meio dele, o que é corroborado nos escritos de Maurício Godinho Delgado (2019, p. 63):

O Estado Democrático de Direito concebido pela nova Constituição funda-se em um inquebrantável tripé conceitual: a pessoa humana, com sua dignidade; a sociedade política, concebida como democrática e inclusiva; e a sociedade civil, também concebida como democrática. Ora, na conformação de todos os elementos desse tripé, em especial a garantia de efetiva dignidade à pessoa humana, além da garantia de efetivação das idéias de democratização e do caráter inclusivo da sociedade política e da sociedade civil, ostenta papel imprescindível o Direito do Trabalho.

Ademais, a CF/88 contém princípios gerais de grande importância, os quais estão diretamente relacionados ao Direito do Trabalho e ao seu papel na sociedade. Repise-se que esses princípios incluem a dignidade da pessoa humana, a justiça social, a inviolabilidade do direito à vida, o respeito à privacidade e à intimidade, a não discriminação, a valorização do trabalho e do emprego, a proporcionalidade, a segurança, a vedação do retrocesso social. Destaca-se o princípio da inviolabilidade do direito à vida, abrangendo a integridade física e psíquica, e também o princípio da justiça social. Todos são igualmente fundamentais para a inclusão sociolaboral das pessoas trans em contraposição à sua atual situação de precariedade (Delgado, 2019).

Delgado (2019) assevera ainda que o poder empregatício, em suas diversas dimensões (diretiva, regulamentar, fiscalizatória, disciplinar) acumula um conjunto de prerrogativas de grande relevo socioeconômico, que concentram no empregador enorme influência no âmbito do contrato e da própria sociedade, de modo que também é dever do Direito do Trabalho considerar isto em sua tutela.

Mello e Rios (2021, p. 247) indicam que “uma vez que aspectos de direitos de personalidade de indivíduos LGBTI+ são por regra expropriados desde sua infância, pessoas que sofrem tal discriminação são desproporcionalmente vulneráveis às ambiguidades da liberdade contratual na relação de trabalho”. Dito isto, observa-se que a situação de desigualdade entre o empregador e o empregado trans é intensa e assim deve considerar o Direito do Trabalho, designando deveres ao empregador para promover a proteção e um ambiente laboral saudável para este empregado.

Diante do exposto, pode-se depreender que a proteção espontânea no campo laboral é uma expectativa infértil. O rompimento do círculo de exclusão deve ser o de exigência da devida proteção jurídica. Isso porque o fenômeno social estudado se dá segundo uma lógica dialética, na qual o estigma e o preconceito são retroalimentados pela segregação e a precarização estrutural voltada à aniquilação social da população trans. Portanto, combater o estigma, no âmbito do trabalho, se apresenta como um ponto de partida palpável que possibilitará uma abertura de oportunidades de abordagens de resolução deste problema.

Introduzidas as ideias e conceitos de transgeneridade, identidade de gênero, estigma, exclusão social, laboral e espacial, cidadania e dignidade, cidadania precária, produção objetiva e subjetiva do trabalho, centralidade do trabalho e função jurídica protetiva do Direito do Trabalho, prossegue-se a uma contextualização desses na realidade laboral das pessoas trans no Brasil.

2. CONTEXTO SOCIOLABORAL E JURÍDICO BRASILEIRO

Neste capítulo, realiza-se uma análise do contexto sociolaboral a que pessoas trans estão submetidas no Brasil, de modo a erigir a conceituação de “divisão transexual do trabalho”. Feito isto, expõe-se as críticas realizadas ao paradigma justralhista brasileiro, no que tange ao tema desta pesquisa, qual seja: a proteção jurídica ao direito das pessoas trans ao trabalho digno. Apresentam-se, também, as propostas encontradas na bibliografia consultada para o desenvolvimento de uma tutela jurídica antidiscriminatória no âmbito do trabalho. E por fim, sinaliza o programa “TransCidadania” como um modelo reconhecido por pesquisadores nacionais e internacionais devido a sua abordagem interdisciplinar e multifatorial que envolve saúde, educação, emprego e respeito.

2.1. A divisão transexual do trabalho

O conceito da divisão transexual do trabalho surge como uma extensão conceitual da divisão sexual do trabalho adaptada às idiossincrasias das pessoas trans. Quanto a isso, Antunes (2009) ensina que são paradigmas de interpretação da exclusão, invisibilização e silenciamento dentro do âmbito laboral. A realidade atual da classe trabalhadora inclui cada vez mais grupos distintos, como mulheres, negros, pessoas LGBTI+, trabalhadores terceirizados e precarizados, ou até mesmo a sobreposição desses grupos em uma só pessoa.

A divisão transexual do trabalho conjuga de normativas da divisão do trabalho decorrente das relações sociais entre os sexos, porém possui um elemento a mais, o estigma transfóbico e a disrupção da lógica cisgênera. O que as diferenciam, apesar de semelhantes. Segundo Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007), a imposição do modelo patriarcal é modulada histórica e socialmente, tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado. Há uma tentativa de espelhamento desta divisão para os trabalhadores e trabalhadoras trans, entretanto não se reflete de maneira igual, devido à natureza disruptiva de ser transgênero.

A tese das autoras e as observações de Ricardo Antunes (2009) permitem visualizar que o gênero emerge como uma estrutura fundamental que representa relações de

poder, as quais são apresentadas como naturais e inquestionáveis dentro da lógica patriarcal e que remonta à colonização do Brasil. As relações entre gênero, raça, sexualidade e classe revelam que, tanto no mundo produtivo quanto no reprodutivo, existe uma construção social na qual trabalhadores e trabalhadoras são qualificados e preparados de maneira diferente desde a infância e na escola, afetando seu acesso ao mercado de trabalho. O capitalismo se apropria de maneira desigual dessa divisão, resultando em uma precarização seletiva do trabalho de acordo com as condições de nascimento e que é repercutida ao longo da vida.

Além disso, Pereira e Nicoli (2020) observam que a entrada no universo do emprego padrão para as pessoas de gênero e sexualidade dissidente vem com o preço de cumprir com expectativas normativas corporais estabelecidas pela norma binária de gênero. Os autores entendem que os corpos trans são normalizados, tendo de agir socialmente como homem e mulher “típicos”. Visualizam que o Direito do Trabalho normaliza os trabalhadores e trabalhadoras trans em padrões rígidos de gênero à caixinha do ser humano universal. Concomitantemente, ele ignora a diversidade de expressões de gênero e seus efeitos nas vidas dessas pessoas. Desta feita, impõe uma política normativa de quais corpos podem ser reais e quais são submetidos à irrealidade e à abjeção.

Deste modo, o estigma funciona como um instrumento social disciplinatório que implica na invisibilização, silenciamento e cerceamento de direitos da comunidade T por meio da estrutura que abarca, também, a divisão transexual do trabalho. A sociedade pressupõe que só existem pessoas cisgêneras, conseqüentemente respalda a compartimentalização do local produtivo, destinando as travestis à ocupação de espaços específicos, virtualmente destinando-as à prostituição (Rodrigues, 2022).

Pesquisas da sociedade civil organizada, em especial da ANTRA, Associação Nacional de Travestis e Transexuais, e de pesquisadores independentes ilustram a atual divisão transfóbica do trabalho. É relevante observar que não há dados oficiais do Estado Brasileiro, o que corrobora com a tese de invisibilização desta população por meio da negligência quanto ao recolhimento de dados interseccionais à transgeneridade.

Por meio de relatórios anuais denominados “Dossiê: Assassinatos e violência contra travestis e transexuais brasileiras”, a ANTRA tem divulgado dados e estimativas sobre a violência de cunho transfóbico ocorridos no país, referentes ao ano anterior. O foco destes dossiês incide sobre o homicídio, entretanto não deixa de abordar outras formas de transfobia,

como impacto psicológico que eventualmente comina no suicídio, violações de direitos humanos, a estrutura cultural que destina os corpos trans à prostituição e a extrema vulnerabilidade das travestigêneres prostitutas que trabalham “na pista”. Os relatórios tem o cuidado de fazer um recorte interseccional destes dados. Essa iniciativa surge como uma tentativa de cobrir a escassez de dados governamentais e questionar a omissão do Estado frente à necessidade deste tipo de informação.

Entre tantos casos de violência, as adolescentes trans são as que mais enfrentam dificuldade de ter seus direitos respeitados, principalmente, quando não tem uma família acolhedora. Estima-se que 13 anos de idade seja a média em que Travestis e Mulheres Transexuais são expulsas de casa pelos pais. Muitas escolas não têm garantido o direito ao uso do nome social e o respeito à identidade de gênero dessas pessoas, o que influencia diretamente no alto índice de evasão escolar, conseqüentemente, baixa escolaridade. Aponta-se ainda que políticas públicas para crianças e adolescentes excluem sistematicamente a juventude trans (Benevides, 2023).

Segundo a ANTRA (Benevides, 2022), mantém-se a estimativa de que 90% da população de Travestis e Transexuais utilizam a prostituição como fonte de renda e subsistência. No cenário de 2021, 65% dos assassinatos foram direcionados aquelas que são profissionais do sexo, 60% deles aconteceu nas ruas. Estima-se que cerca de 80% dos assassinos não tinham relação direta com a vítima, ou por serem clientes em potencial daquelas que trabalhavam como profissionais do sexo ou por um envolvimento casual que não perdurou no tempo. Assim, Bruna Benevides (2022) conclui que estes crimes de ódio combinam a transfobia com o que denominou “putafobia”.

Diante destes dados, é imprescindível ressaltar que a divisão transfóbica do trabalho e a prostituição como destino estão diretamente interconectadas com o estigma e os crimes de ódio. A omissão do Estado brasileiro quanto a este fenômeno é incompatível não só com os princípios de dignidade da pessoa humana, inviolabilidade da vida, mas a ofensa eles se dá intrinsecamente relacionada à precariedade do direito ao trabalho digno.

Bruna Benevides (2023), expõe que a prostituição compulsória ainda é um grande problema no Brasil, cerceia as vidas de travestis e mulheres trans, principalmente as racializadas. A autora e ativista da ANTRA acredita que é um problema social que não deve ser observado de maneira moralista, uma vez que a prostituição não necessariamente

colocaria pessoas trans em situação de vulnerabilidade. O que, de fato, as vulnerabiliza são a transfobia e as condições que retiraram-lhes as oportunidades que antecedem a sua busca pela prostituição como única opção. Propõe um debate crítico da divisão transexual do trabalho, de modo a mitigar os efeitos da transfobia e promover segurança das profissionais do sexo no exercício do seu ofício, possibilidades que considera não anularem-se uma à outra. Aponta a educação, a profissionalização, promoção de oportunidades de trabalho como essenciais nesta tarefa. Defende a implementação de ações afirmativas específicas para pessoas trans, que não se limitem a inclusão, mas que sejam capazes de garantir a permanência das pessoas trans nesses espaços. Entre as recomendações da ANTRA, destaca-se a instituição do programa TransCidadania a nível federal.

O dossiê ressalta que no ano de 2022, não muito diferente dos anos anteriores, a maioria daquelas onde foi possível identificar a atividade, pelo menos 54% dos assassinatos foram direcionados contra travestis e mulheres trans que atuam como profissionais do sexo: as mais expostas à violência nas ruas (Benevides, 2023).

Não há dados sobre o percentual de homens trans que estejam atuando na prostituição, mas sugere-se que a escolaridade deles é inversamente proporcional a baixa escolaridade das Travestis e Mulheres Transexuais (Benevides, 2022).

Em uma pesquisa realizada no estado de São Paulo, foram entrevistadas 672 pessoas, dos quais 47 são homens trans, 608 são mulheres trans ou travestis e 17 sem autodeclaração de identidade de gênero. 37,6% autodeclararam-se brancos e 58% pretos ou pardos. Foi encontrado que 82,3% encontravam-se ocupados, 13,1% não ocupados e 4,6% fora do mercado de trabalho. Com relação à ocupação, observou-se que 53,9% são autônomos e 27,2% desempenham trabalho subordinado, mas apenas 14% possuem CTPS assinada, ou seja, são empregados formais. Dos entrevistados, 37,9% contribuem para o Instituto Nacional de Seguridade social (INSS) e 25,4% tinham antecedentes criminais (Da Silva; Luppi; Veras, 2020).

As pesquisadoras entenderam que:

Ao comparar o percentual de inserção da população transexual no mercado formal de trabalho com os dados da população geral, Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) na região metropolitana de São Paulo, observou-se que o percentual de indivíduos com vínculo formal de trabalho em 2014 e 2015 foi, respectivamente, 55,3% e 54,9%, números muito superiores ao encontrado na população de transexual (Da Silva; Luppi; Veras, 2020).

Ainda segundo essa pesquisa, somente 50,6% dos entrevistados desempenhavam sua atividade há mais de três anos, o que representa uma rotatividade alta e pode ser resultado de dinâmicas de estigma no ambiente de trabalho que se tornam insustentáveis ao longo do tempo. 40,6% dos entrevistados atuavam como trabalhadores do sexo, o que denota ser uma ocupação estatisticamente concentrada. A ocupação sexual não deve ser estigmatizada, o que não significa que este fato deve ser ignorado, pois não é uma ocupação protegida legislativamente e se constitui como uma atividade pautada pela vulnerabilidade, tanto social, quanto de associação à violência e a um risco de contágio de infecções sexualmente transmissíveis. Esta preocupação com o risco de ISTs é levantada pela pesquisa, que aponta que 40,8% dos entrevistados não realizam qualquer acompanhamento médico contra 32,3% que monitoram sua saúde sexual (Da Silva; Luppi; Veras, 2020).

Segundo dados do Ipea (Dos Santos *et al.* 2012), o tempo médio de permanência no emprego, que era de 64 meses em 2003, caiu para 50 meses em 2013. O contexto nacional não apresenta uma realidade pautada na permanência no emprego, porém a rotatividade dos trabalhadores e trabalhadoras trans é ainda mais intensa neste contraste.

Com relação à escolaridade e formação profissional, 34,8% estudaram por 8 anos ou menos, 49% por 9 à 11 anos e 16,2% por 12 anos ou mais. Observou-se também que 56,8% realizaram algum curso técnico/profissionalizante. Entre os indivíduos com 12 anos ou mais de estudo, a chance de conseguir estar no mercado formal foi quase 19 vezes maior quanto aos com 8 anos ou menos de estudo. Pessoas trans com graduação universitária somam-se a 16,2%, enquanto, comparativamente, na população em geral da região metropolitana de São Paulo este percentual no mesmo ano de realização da pesquisa é de 66% (Da Silva; Luppi; Veras, 2020).

O estudo observou ainda que entre os homens trans, a ocupação formal foi de 59,4%, enquanto que entre as mulheres trans e travestis foi apenas de 13,9%, o que representa uma diferença nove vezes maior. Esta análise comparativa levanta muitas questões e hipóteses, no entanto ainda são necessários aprofundamentos interseccionais para uma discussão sobre o assunto. A pesquisa em questão não apresenta dados comparativos entre pessoas trans brancas, pretas ou pardas, o que não permite uma apreciação mais exata, mas possibilita concluir que existem correlações não óbvias neste campo de estudo e que demandam extremo cuidado na análise dos dados (Da Silva; Luppi; Veras, 2020).

Os reflexos de variáveis escolaridade, gênero, raça em relação ao emprego perpassam toda a vida das pessoas e interferem-se entre si. Devido ao alcance limitado de pesquisas independentes, o estudo pontua que, apesar de uma inconsistência nos dados referentes à comunidade trans, “é razoável supor que ter 12 anos ou mais de estudo seja um fator positivamente associado à inserção no mercado de trabalho formal”. Situação que se demonstra rara, já que o estigma desde as escolas provoca um alto nível de evasão escolar. A pesquisa questiona ainda se a informalidade no mercado de trabalho pode refletir a conjuntura socioeconômica de informalização Brasil e conclui que a desigualdade atinge pessoas trans e populações oprimidas com maior intensidade dentro do cenário de precarização no mercado formal de trabalho brasileiro (Da Silva; Luppi; Veras, 2020).

Outra pesquisa realizada no município de São Paulo, inquietou-se com ausência de políticas públicas direcionadas inclusão escolar e laboral de pessoas trans. Foi encontrado que o problema da discriminação em virtude de identidade de gênero no ambiente de trabalho insere-se em uma pauta maior, de observância de direitos humanos por parte das empresas (De Almeida; Vasconcellos, 2018).

A partir das entrevistas, os autores identificaram cinco principais desafios enfrentados pela população trans e sua inserção no mercado de trabalho formal: 1. Preconceito e transfobia; 2. Retificação de documentos, como registro civil e certificado de reservista; 3. Uso do banheiro e do uniforme; 4. Baixa escolaridade e evasão escolar involuntária; e 5. Linguagem corporal e verbal. Foram elencados alguns projetos sociais de promoção do emprego para pessoas trans, porém ainda de alcance limitado e de abrangência regional. Foi compreendido pelas entrevistadas que a dignidade sem emprego não existe, pois somente através dele pode-se garantir o sustento e continuar qualificando-se profissionalmente. Geralmente os trabalhos desempenhados por mulheres trans e travestis são informais, como cabeleireiras, esteticistas ou prostitutas. Argumentam também sobre a necessidade de projetos de Lei que prevejam cotas para pessoas trans e a sensibilização rotineira dos colegas de trabalho, a depender da rotatividade de contratação de novos funcionários pelo empregador (De Almeida; Vasconcellos, 2018).

Em uma pesquisa realizada em Passo Fundo (RS) por Grubba e Donelli (2023) com dezenove entrevistados, sendo dez homens trans, oito mulheres trans e uma travesti, foram-lhes endereçados as seguintes questões:

“Exercem ou já exerceram trabalho formal ou informal, que não fosse a prostituição?”. Apenas cinco afirmaram que “não”, correspondendo a 26,3%, 42,1% já exerceram ou exercem trabalhos formais e informais, 21,1% apenas formal e 10,5% apenas informal (Grubba; Donneli, 2023).

“Exerce ou já exerceu a prostituição como trabalho?”. 21,1% afirmaram que ainda exercem a prostituição e 10,5% já exerceu a prostituição, mas não exerce mais. 68,4% nunca exerceram a prostituição. Dos que já exerceram ou que ainda exercem a prostituição, seis pessoas ao total, quatro eram mulheres trans e dois eram homens trans, respectivamente (Grubba; Donneli, 2023).

“Já tiveram a oportunidade de deixar a prostituição para exercer outra atividade?”. 10,5% afirmaram que tiveram a oportunidade de deixar a prostituição e 31,6% afirmaram que não tiveram a oportunidade, os demais nunca haviam exercido. Sob a perspectiva de gênero, as pessoas entrevistadas que já tiveram a oportunidade de deixar a prostituição para exercerem outra atividade são homens trans; e todos os respondentes que afirmaram não terem tido oportunidade para deixar a prostituição são mulheres trans (Grubba; Donneli, 2023).

“Se ainda exerce a prostituição, essa é sua única fonte de renda?”. 78,9% dos respondentes afirmaram que “não” e 21,1% dos respondentes afirmaram que “sim”. Dos que responderam que “sim”, todas são mulheres trans. Apenas uma respondente que ainda exerce a prostituição não tem essa atividade como única fonte de renda (Grubba; Donneli, 2023).

“Deixaria a prostituição se tivesse a oportunidade de exercer outra atividade?”. Todos os respondentes que exercem a prostituição afirmaram que deixariam-na caso tivessem a oportunidade de exercer outras atividades profissionais (Grubba; Donneli, 2023).

“Quais os motivos que levaram à escolha da prostituição como profissão?”. 10,5% responderam “complementação de renda”, 10,5% responderam “dificuldade de arrumar emprego em outra área”. Nenhum dos respondentes respondeu que “por vontade” (Grubba; Donneli, 2023).

Finalmente, questionou-se “Você considera que possui pouca ou nenhuma oportunidade profissional apenas por ser travesti/transsexual?”. 63,2% afirmaram que sim e 36,8% afirmaram que “não”, sendo todos homens transexuais, o que coincide também com os

respondentes que entenderam “não ter poucas oportunidades de trabalho em razão de gênero” (Grubba; Donneli, 2023).

Foi identificado pelas autoras que no município de Passo Fundo os dados relativos à escolarização estão em dissonância com a média nacional, sendo mais elevados: (52,6%) ensino médio completo, (21,1%) seguido pelo ensino superior completo, (15,8%) ensino superior incompleto, (5,3%) ensino médio incompleto e (5,3%) ensino fundamental incompleto. No entanto, foi visualizado que não parece haver correlação de escolaridade e prostituição, mas uma grande incidência da falta de oportunidades profissionais e da necessidade de renda (Grubba; Donneli, 2023).

As pesquisadoras entenderam que é necessário desmistificar a noção de que a única profissão exercida por pessoas trans e travestis é a prostituição. Entre os respondentes da pesquisa, apenas 31,6% já exerceu ou exerce a prostituição e apenas 21,1% ainda exerce a prostituição. Ademais, indicaram que a prostituição é uma profissão exercida por mulheres e homens trans, o que corrobora com a tese de que o estigma transgênero opera com a marginalização da comunidade trans em uma unidade, ainda que de incidências idiossincráticas (Grubba; Donneli, 2023).

Tibério Oliveira (2016) aponta que em Natal (RN) a virilidade é expressão de um valor moral que se estabelece como forma de controle e poder, inclusive de autoridade e domínio sobre os corpos. O autor percebeu vínculo desta cultura e a concentração dos maiores índices de homofobia na região. Identificou ainda uma simbiose do capitalismo neoliberal desenfreado, do patriarcado, do racismo e da heterossexualidade como sistema político e ideológico de produção de desigualdades. Estimou-se que 70% das travestis do Rio Grande do Norte são analfabetas. Nessa pesquisa, o autor trabalhou com o fato de que direitos histórica e socialmente conquistados pela classe trabalhadora não atingem a comunidade trans e que há uma negação da vivência trans nas escolas, universidades e ambientes de trabalho por meio da exclusão.

A pesquisa colheu relatos de oito travestis que em algum momento desenvolveram atividade laboral, exceto a prostituição, de modo a explorar as vivências delas na tentativa de inserção profissional sem a prostituição como destino. Foi intencionalmente delimitada para apresentar as dificuldades que travestis enfrentam nessas ocupações, mesmo em condições de contrato formal, sem a pretensão de representar estatisticamente a divisão transexual do

trabalho no estado. 37,50% das travestis realizavam trabalhos formais, 12,50% atuava na informalidade; 12,50% exercia atividades autônomas (que também fazem parte da informalidade), e 37,50% se encontravam desempregadas (Oliveira, 2016).

Com os relatos foi possível identificar que os campos de inserção das entrevistadas em situação de formalidade e informalidade são os considerados trabalhos “femininos”. De certo modo, assemelhando-se à divisão sexual do trabalho cisgênera, pautada na desvalorização social, em condição de subalternidade, com baixas remunerações, muitas vezes sem os direitos socialmente garantidos pela classe trabalhadora (Oliveira, 2016).

Jovana Cardoso, mesmo graduada técnica de enfermagem, ao procurar hospitais privados, nunca foi contratada. Apenas ao ser aprovada em concurso público obteve um trabalho estável. Todavia, foi designada para trabalhar no almoxarifado, ou seja, em função evidente mente incompatível com sua área de formação. A carreira pública não significou, para ela, um rompimento com a lógica de ocultação de corpos trans em funções invisíveis aos olhares do público. De tal modo, a informalidade ou empregos que não exigem qualificação acadêmica constituem-se para a maioria das travestis como uma porta de saída do desemprego ou da prostituição (Oliveira, 2016).

As entrevistadas apontaram que dadas as instabilidades ocupacionais que enfrentam por assumirem publicamente a identidade de gênero travesti, possuem poucas alternativas de trabalho. Devido a isso, possuem uma alta rotatividade de postos de trabalho. Muitas não têm a CTPS assinada desde o primeiro dia de trabalho. Relatam ainda que preferem se apresentar enquanto travestis desde o primeiro momento de um processo seletivo, de modo a evitar um prolongamento desse em casos que ao final serão descartadas por sua identidade de gênero. Quando contratadas o estigma se manifesta também no policiamento constante de suas falas e opiniões (Oliveira, 2016).

Das entrevistadas, Camille Cabral, Brenda Lee e Cláudia Wonder são as que estão na informalidade, seus relatos demonstram algumas características de contratos frágeis. A única que possui seu próprio empreendimento é Cláudia Wonder, proprietária de um salão, também é a única que contribui com a previdência social. Camille relata que desde que assumiu-se travesti não trabalhou mais com carteira assinada. Diante da ausência absoluta de perspectiva de emprego, Kátia viu como saída migrar para São Paulo a procura de trabalho. Relata ainda

que o preconceito vivenciado em Natal está diretamente ligado à decisão de ir para São Paulo (Oliveira, 2016).

Já em uma pesquisa da região norte de Minas Gerais realizada em junho de 2021, foram entrevistadas seis pessoas, três homens trans e três mulheres trans, sendo que três delas/es têm curso superior completo e três têm ensino médio completo. Duas participantes autodeclararam-se negras, um pardo e três brancas. A pesquisa aborda a percepção das pessoas trans sobre a sua relação com o trabalho e indicou que há uma preocupação excepcional com a apresentação corporal. Mesmo entre as pessoas entrevistadas que se declararam satisfeitas com a autoimagem, há um desejo de enquadramento corporal cisgênero, a passabilidade, para a redução do sofrimento de menos discriminação no mundo do trabalho. Em contraponto, em Montes Claros (MG) não há oferta de ambulatório público para a hormonização. Então, pessoas trans que dispõem de recursos financeiros comprometem a renda com os gastos de acompanhamento com endocrinologista e utilização de hormônios. Notou-se que o impacto da intersecção de diferentes discriminações: classe, raça e gênero geram diferentes oportunidades profissionais no imaginário das entrevistadas (Ferreira, Ribeiro, De Brito, 2022).

A invisibilidade e a ausência de representatividade também são apontadas como uma das consequências da pouca inserção de profissionais trans no mercado de trabalho formal “à luz do dia”, nas palavras de uma das entrevistadas. Foi apontado que a perspectiva frustrante de bons postos de trabalho para a comunidade trans, ainda maior para travestis desemboca numa aceitação moral de trabalhos precários (Ferreira, Ribeiro, De Brito, 2022).

A pesquisa explora a relação da educação e do emprego, aduz que a formação superior se institui como um requisito de alta relevância, no entanto, este critério se dá em um cenário que a população trans sofre de alta evasão escolar. No caso de vagas direcionadas para a mulheres trans, automaticamente solicitam que ela tenha conhecimento em relação a atribuição que irá desempenhar, ao mesmo tempo que questionam suas formações. Isto se constitui em um desafio que projetos legislativos e políticas públicas têm de considerar em suas formulações para com suas efetividades (Ferreira, Ribeiro, De Brito, 2022).

A próxima pesquisa a ser apresentada, realizada por Marinho e De Almeida (2019), compreende o tema da divisão transexual do trabalho e se estrutura a partir de entrevistas a quatro participantes, Eva, Marina, Fernando e Heitor, duas mulheres trans e dois

homens trans respectivamente. Os pesquisadores também concluíram que as pessoas trans estão ainda mais expostas aos signos da precarização, informalização, degradação e cobrança excessiva de produtividade.

O setor de serviços destaca-se no contexto de acesso ao trabalho por pessoas trans. No caso das duas mulheres trans, negras, esse destaque é observado nos setores de limpeza e telemarketing, ainda que desempregadas no momento da entrevista. Quanto aos homens trans, brancos, pesquisados, uma tendência similar de informalidade e precariedade no emprego é delineada pelos autores nas ocupações, daqueles, no setor de alimentos e na área da educação pública. A escolarização também foi examinada, porém, os autores propugnam que um nível elevado de escolaridade, situação de três dos entrevistados, não necessariamente significam ascensão social e melhores condições de trabalho, uma vez que a questão da identidade trans se sobressai na condição de trabalhador e trabalhadora sem refletir sua formação (Marinho; De Almeida, 2019).

Os pesquisadores apontaram que o serviço público no imaginário social denota estabilidade, proteção dos direitos trabalhistas e dignificação da pessoa humana, que segundo eles resulta em uma procura maior pela carreira pública por pessoas trans em alternativa ao emprego no mercado de trabalho privado. No entanto este imaginário não refletiu na experiência factual de Heitor como agente de educação numa escola pública municipal. Apesar de inserido em condições de trabalho dentro do estatuto legal, Heitor relatou ter sofrido discriminação por parte da Diretora de sua escola e que por sua condição de “anormalidade” deveria aplicar um distanciamento de seus alunos. Relatou ainda que por ter se posicionado, a perseguição aumentou, o que contribuiu para um processo de depressão, tentativas de suicídio e abandono de quinhentos dias do trabalho (Marinho; De Almeida, 2019).

Estes mesmos autores identificaram um “paradoxo da proteção”, no qual para se sentirem protegidas dos constrangimentos na apresentação de documentos em processos seletivos e violências cotidianas do ambiente corporativo de trabalho, pessoas trans procuram o mercado informal de trabalho, encontrando-se, por outro lado, desprotegidas do abrigo das leis trabalhistas. Marinho e De Almeida (2019), concluíram, no mesmo sentido dos dados de Da Silva, Luppi e Veras (2020) que, para além do acesso, há uma dificuldade de permanência no trabalho, que conflui para a alta rotatividade de postos de trabalho.

Há, para Marinho e De Almeida (2019) um fenômeno psicossociológico construído pela ideologia capitalista que procura compensar a degeneração da identidade estigmatizada pela cobrança excessiva de produtividade sobre os trabalhadores e trabalhadoras trans em busca de reconhecimento, aprovação, estima e respeito, ainda que esta promessa não se realize por completo.

No Distrito Federal, Fernanda Martinelli, Taya Carneiro, Maria Léo Araruna e Bernardo Mota realizaram uma pesquisa etnográfica denominada “Trabalho, Transfobia e Resistência: discriminação e empregabilidade trans no Distrito Federal e Entorno” (2017), cujas entrevistas serviram de base para dois artigos subsequentes: “Entre o Cisplay e a Passabilidade: Transfobia e Regulação dos Corpos Trans no Mercado de Trabalho” (2018) e “Uma análise interseccional sobre como a transfobia, o machismo, o racismo e a desigualdade de classe afetam a vida de pessoas trans no mercado de trabalho” (2019). Procurou-se demonstrar a existência plural dos corpos e das narrativas trans, evidenciando suas especificidades de gênero, raça e classe.

Foi encontrado que há um despreparo para o tratamento igualitário. A relação trabalhista ao produzir, no/a trabalhador/a uma adequação forçada às normas cisgêneras, expulsa-o/a por não saber lidar com as diferenças e especificidades. Taís, mulher trans, negra, nordestina e moradora da periferia do DF relatou que nunca teve seu nome social e seu gênero respeitados no ambiente de trabalho, e que na maioria de suas entrevistas de emprego ela precisou fingir ser homem, chegando a usar seu cabelo preso e roupa masculina para não ser imediatamente eliminada no processo seletivo. Desta feita, as autoras e o autor reiteram a importância do nome social e do uso de uniforme adequado à identidade gênero, em consonância com a literatura sobre este tema (Martinelli *et al.* 2019).

Gabriel relata que, embora seja reconhecido socialmente enquanto homem, ainda é trans, e que, por isso, pode estar vulnerável a assédios de homens cisgêneros. Alguns dos homens trans entrevistados relatam não conseguir adquirir certas vantagens no trabalho mesmo que possuam identidades e corpos masculinos. Muitos sentem que ainda são percebidos como mulheres, e isso fica evidente quando seus colegas cisgêneros os tratam por pronomes femininos. Sandro e Daniel contam que há uma espécie de rito masculinizador que eles devem cumprir no trabalho para que possam ser vistos, por seus colegas, como os homens que são. Para Inaê, não-binário, a necessidade de comprovação de sua identidade veio

por meio de constantes humilhações. Os homens cisgêneros que trabalhavam com ele na casa noturna obrigavam-no a carregar os materiais mais pesados e ainda faziam comentários preconceituosos seguidos de risos sobre a identidade de Inaê (Martinelli *et al.* 2019).

Os relatos de Haru e Inaê, pessoas não-binárias negras, suscitam o peso do racismo e da homotransfobia desde cedo em suas vidas, operando para constituir sociabilidades com maior vulnerabilidade. Haru é enfática ao dizer que o racismo sempre se fez presente em sua vida, principalmente em espaços majoritariamente frequentados por pessoas brancas e masculinas. De outro lado, Fernando, homem trans branco, com expressão de gênero masculina, de classe média e professor concursado apresenta que seu emprego, à época, sofreu pouca interferência de constrangimentos de qualquer ordem. Mas, embora nunca tenha sido confrontado diretamente por ser uma pessoa trans, ele percebe a transfobia de forma velada. Na experiência de Sandro, a fragilidade de laços familiares e a instabilidade emocional foi utilizada para a exploração mais intensa de seus serviços (Martinelli *et al.* 2019).

Taís denuncia que na maioria dos muitos empregos que trabalhou não conseguiu se manter em nenhum devido à transfobia, o que corrobora com a tese de alta rotatividade dos postos de trabalho e impede, ainda, a perspectiva de progressão na carreira (Martinelli *et al.* 2018).

Notou-se que a partir do medo de ser discriminado e a frustração com falta de oportunidades para pessoas trans no mercado de trabalho, o fingir-se de cisgênero, *cisplay*, foi constante nos relatos de homens trans que estão em busca de emprego. O *cisplay* foi identificado no relato, inclusive, de pessoas trans que já vivenciavam sua identidade, porém após tentativas frustradas na procura, permanência ou ascensão em empregos, se viram obrigadas a esconder sua identidade trans (Martinelli *et al.* 2018).

Relativamente àquelas pessoas trans que eventualmente tiveram experiência prisional, um artigo de Ferreira (2020), que analisa a situação de unidades prisionais masculinas em relação ao acesso ao trabalho e à educação para mulheres trans e travestis apresentou que dos 24 presídios consultados, apenas cinco mencionaram a disponibilidade de trabalho, e apenas quatro abordaram a educação. Dessas unidades, três não ofereciam atividades laborais, e três não permitiam o acesso à educação. Algumas prisões possuíam celas ou alas reservadas para pessoas GBT, onde era permitido o uso de cabelo longo, roupas

femininas e havia respeito ao nome social. Contudo, os detentos nesse espaço enfrentavam restrições no acesso ao trabalho e à escola devido à preocupação da administração penitenciária com potenciais conflitos com outros detentos.

Nos presídios que disponibilizavam oportunidades de estudo e trabalho, ofereciam cursos profissionalizantes e permitiam atividades como manicure e lavagem de roupas para geração de renda. Essas políticas se revelaram instáveis, pois dependem da gestão em vigor. A mudança na administração, em um destes presídios resultou na perda de direitos para mulheres trans e travestis incluindo acesso a itens femininos e a interrupção da hormonoterapia (Ferreira, 2020).

O estudo conclui que os direitos ao estudo e ao trabalho, previstos nos art. 39, V, e art. 41, II da Lei de Execução Penal, além de serem direitos, em regra, são deveres do condenado, conseqüentemente, é dever do Estado disponibilizá-lo. Embora alguns estabelecimentos prisionais tenham políticas adequadas de trabalho, educação e proteção da integridade física e moral de pessoas trans, eles não são consistentemente garantidos em todas as unidades prisionais (Ferreira, 2020).

As pesquisas apresentadas procuram preencher o vácuo de dados oficiais dentro de suas próprias limitações. No entanto, constituem-se como um ponto de partida para tratar o tema. Nota-se que pessoas trans estão majoritariamente inseridas no setor de serviços e de que, em regra, há um distanciamento dos demais colegas de trabalho. Os casos em que se observa maior integração são os locais que Goffman (1988) conceituou como receptivos.

2.2. Crítica ao paradigma justralhista

O Direito do Trabalho se apresenta como o campo jurídico capaz de regular os empregadores e proteger os trabalhadores e as trabalhadoras, de modo a contrabalancear a desproporcionalidade de poder entre esses dois polos. Sendo assim, é importante notar que nele há uma disputa que está em constante tensão.

Segundo Nicoli e Dutra (2022), o Direito do Trabalho pode promover a incidência de vulnerabilidade na vida do trabalhador ou da trabalhadora e assim o faz quando cria estatutos produzidos e legitimados pela tolerância a práticas precarizantes na regulação do emprego padrão. A demarcação de ocupações laborais ilícitas, instituição de estatutos

precários fora do paradigma do emprego e adoção de práticas protetivas inconsistentes dentro do trabalho protegido estão em constante comunicação, culminando na total informalidade ou no desemprego.

Pereira e Gravatá (2020, p. 537) observam muito bem que o paradigma do Direito do Trabalho brasileiro não só ignora proteção dos corpos trans, como também regula e ratifica sua normalização:

A pessoa física da relação de emprego tem um corpo juridicamente produzido e homogeneizado. Estabilizado a partir das expectativas do gênero e sexualidade. E o emprego regulado tem certamente um papel co-instituidor nos regimes de normalização da pessoa física em sua fisicalidade. Quando protege, quando reprime, quando expõe a risco, quando precariza, o faz sempre a partir de um lugar físico bem estabelecido. Classifica e ordena: “do sexo masculino” e “do sexo feminino”, como disse o TST, fazendo derramar em norma o universo para os quais oferta tutela judicial. E a “mulher com pau”? Que lugar tem essa pessoa física? Talvez, de tão física, seja ininteligível? O último exercício de aproximações indolentes, de revelação de segredos epistêmicos, vem aqui pelas mãos da chamada teoria *queer*.

Nicoli e Dutra (2022) revelam que falta de compromisso com os princípios constitucionais para com a população LGBTI+ se estende inclusive à jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, revelando uma ambiguidade no seu modo de operar, ora garantindo direitos "igualitários" à esta comunidade, ora sistematicamente, dentro de tendências políticas bem definidas, tornando concretamente a vida de pessoas LGBTI+ no trabalho muito mais difícil de se viver, de tal modo que provocam consequências diretas também a um aspecto essencial na vida do trabalhador, o da subsistência.

Isso se dá em um contrassenso, pois o STF, enquanto guardião da Constituição deveria garantir a proteção do trabalho digno, enquanto necessário para garantir a própria dignidade. O seguinte enunciado permite aprofundar-se neste sentido, entretanto, Renata Lima (2022) reflete que há uma importante consideração ao uso do termo “civilizado”, devido à alusão inapropriada a uma lógica colonialista. Entenda-se, assim, que a referência adequada seria a de “cidadã” em sua substituição:

O universo social, econômico e cultural dos Direitos Humanos passa, de modo lógico e necessário, pelo ramo jurídico trabalhista, à medida que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, regra geral, por sua própria força e/ou habilidade isoladas, não alcançariam. A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural —, o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego, normatizado pelo Direito do Trabalho (Delgado, 2019, p. 86).

De certa maneira, é ilusório apostar unicamente no Direito do Trabalho existente como meio de transposição da transfobia e toda e qualquer forma de precarização. Pois, mesmo que um trabalho seja juridicamente subordinado e protegido, assim enquadrando-se no emprego considerado típico, esse status, no Brasil, não se mostra suficiente para impedir o cometimento de abusos por parte do empregador. Além disto, a própria condição de formalidade se dá de maneira cada vez mais rara, por conta do fenômeno atual de precarização do trabalho formal, em especial nas economias periféricas. Novamente, o Direito do Trabalho se transpõe em um mecanismo de poder de enorme complexidade, pois apesar de ser identificado como um instrumento valioso na disputa por direitos, não vem se apresentando como capaz de proteger adequadamente os trabalhadores e as trabalhadoras em suas vulnerabilidades. Não obstante, a jurisprudência tem contribuído para criar, legitimar e manter tais circuitos de desigualdades, como por exemplo, quando omite-se quanto à proteção jurídica das pessoas trans, de forma que, nesse caso ratifica sua normalização corporal e performática de gênero ou exclusão sociolaboral definitiva (Pereira; Nicoli, 2020).

No âmbito legislativo, a perspectiva protetiva também enfrenta sérios retrocessos. Renata Santana Lima (2022) realizou, em sua dissertação, pesquisa documental sobre matérias jornalísticas exibidas à véspera da votação da reforma trabalhista e constatou que o Jornal Nacional, o de maior audiência no Brasil, se configura como um importante veículo de propaganda neoliberal com interpenetração nacional e que utiliza justamente das deficiências do arcabouço de direitos trabalhistas como uma das justificativas para o desmonte ambicionado pela reforma. Tal perspectiva é diametralmente oposta à principiologia constitucional, centrada na dignidade humana.

No contexto das matérias analisadas, a regulação para o trabalho presente no texto constitucional aparece como se fosse apenas um curto rol de direitos individuais, provavelmente por se tratar de parte dos mais conhecidos, e ignora quase totalmente a existência de princípios constitucionais que regem o arcabouço trabalhista e que poderiam estar sendo violados pela reforma trabalhista. O único princípio lembrado nas matérias analisadas foi o da segurança jurídica, que aparece como fator de justificativa para aprovação da proposta (Lima, 2022, p. 149).

Segundo Pereira e Nicoli (2020), há no Brasil, uma fragilização de direitos trabalhistas penosamente instituídos, ainda que sob forte influência da colonialidade na regulação jurídica do trabalho no país. O emprego protegido é resultado de importação jurídica. Omite-se e normaliza corpos. Sua epistemologia não compreende a diversidade dos trabalhadores brasileiros, debruça-se sobre a universalidade advinda da cópia do Direito do

Trabalho das economias centrais, conseqüentemente recai na definição hegemônica do sujeito epistêmico do Direito do Trabalho. A evolução do Direito do Trabalho brasileiro, dentro dos efeitos da colonialidade, volta a incorrer em erro absorvendo as tendências internacionais, antes de garantir aos trabalhadores brasileiros o emprego protegido e os direitos sociais que se tem garantido nestas economias centrais. Os autores aduzem que:

O trabalho “livre” e subordinado, que representa o núcleo de proteção trabalhista, foi e ainda continua a ser uma construção jurídica baseada e destinada a um sujeito trabalhador específico. A norma laboral tem cor, classe, é sexuada e tem origem determinada. Podemos afirmar, inclusive, que, no processo de importação das teorias da subordinação jurídica, sem reconhecimento do lugar de enunciação e sem a devida tradução decolonial do saber, a conexão entre a teoria juslaboral e seu lugar de aplicabilidade na América Latina se fratura radicalmente. Afinal, as sujeitas mais oprimidas nas relações de trabalho são as menos protegidas pelo direito do trabalho (Pereira; Nicoli, 2020, p. 526-527).

Em consonância com os autores críticos da colonialidade, Renata Lima (2022) explica que a transposição acrítica do paradigma protetivo juslaboral dos modelos europeus implica em um paradigma androcêntrico, racializado, excludente, que não considera necessidades de proteção específicas para outras formas de viver e trabalhar, inclusive das de sexualidades e gêneros dissidentes. A proteção incide sobre o emprego, que ainda é um privilégio masculino e branco na contemporaneidade brasileira, corroborando então com a tese de que a precarização das relações de trabalho é gendrificada, racializada, cisheteronormatizada. A crítica da pesquisadora é especialmente relevante quando o intento é o de localizar as pessoas trans na estrutura produtiva, de modo que torna-se possível identificar os fatores que perpetuam as divisões do trabalho, em especial a analisada neste trabalho; a divisão transfóbica do trabalho naturaliza a marginalidade das atividades laborais impostas às pessoas trans.

Outrossim, segundo Godinho (2007) há uma conexão orgânica entre a política pública da hegemonia neoliberal no século XX e XXI no mundo ocidental e o desprestígio do trabalho e do emprego em suas respectivas sociedades. É uma relação conjuntural produzida pelo concerto de políticas públicas e econômicas concentradoras de renda no capitalismo. O núcleo destas políticas públicas é o grande responsável pelas elevadíssimas taxas de desemprego, pois nele e por ele é implementada uma sistemática devastação do emprego e do trabalho nestes Estados, em suas economias e sociedades, à exemplo do que ocorreu no Brasil a partir da flexibilização trabalhista realizada pela Lei Nº 13.467/2017. Note-se que:

Contudo, tais dramáticas consequências do império ultraliberal de gestão da economia e das políticas públicas desabam com toda sua força anti-social em países e economias da periferia do capitalismo, em especial aqueles que mais cãndida, servil e irresponsavelmente se submetem ao seu ideário - tal como se passa, regra geral, com a América Latina (Delgado, 2007, p. 85).

Em “segredos epidêmicos do Direito do Trabalho”, os autores corroboram a tese apresentada com o seguinte trecho:

Por isso a subordinação jurídica contemporânea se transforma em uma trincheira. A defesa do emprego típico, juridicamente subordinado, como categoria básica de inteligência e operação do direito do trabalho, aparece como estratégia de resistência nesse jogo de forças. As inflexões conceituais expansivas da subordinação também. Tudo isso, nos parece, faz parte dos contrafogos à colonialidade e sua dinâmica diária. Nos países do Sul global, a defesa sociopolítica da inclusão pelo emprego se colocou historicamente como elemento-chave na luta contra a colonialidade (Pereira; Nicoli, 2020, p. 528).

Até mesmo no trabalho considerado protegido, alguns julgados do Direito do Trabalho apresentam uma cegueira seletiva frente a casos de abusos sofridos pela população LGBTI+, potencializando uma jurisprudência generalizante de ignorância quanto à casos de LGBTfobia no ambiente de trabalho.

Conclui-se de forma genérica e infundada que a alegada inoportunidade de discriminação numa situação concreta autoriza a conclusão pela inexistência de homotransfobia em qualquer outra. O efeito é a desconsideração do heterossexismo no exercício do poder empregatício sobre o corpo de trabalhadores e trabalhadoras, como se a homotransfobia fosse um fenômeno isolado e pontual. Ignora-se a relação entre exploração e discriminação, que torna a trabalhadora particularmente vulnerável ao poder punitivo do capital, contra quem pouco sentido faz “contestar” suspensões, ainda que discriminatórias, uma vez que a sociedade empresária detém poder de demissão sem justa causa e a trabalhadora sobrevive por meio de seu salário (Mello; Rios, 2021, p. 255).

Desta maneira, o Direito do Trabalho ignora a diversidade das demandas específicas dos sujeitos que são iguais na diferença. Deve-se reconhecer, reiteradamente, que as pessoas não são afetadas por um único fator de opressão, mas sim por uma combinação complexa de identidades e estruturas sociais.

A igualdade na diferença é a ideia que deve unir a classe trabalhadora. Todos são permeados por efeitos da estrutura produtiva, todos tem o corpo e a subjetividade moldada pelo trabalho. Entretanto, Pereira e Nicoli (2020) advertem que o Direito do Trabalho primeiro parte do corpo físico de quem trabalha, no qual os danos gerados pelo trabalho: cansaço, adoecimento, mutilação e morte se passam. Para, em segundo, pensar as proteções de modo universal, abstraindo o corpo para pensar categorias jurídicas. E, somente depois,

retorna ao corpo com seus regimes de normatividade. Remontando a um movimento que se assemelha ao cinematografado nos filmes "Metrópolis" e "Tempos modernos" em que a máquina engole o humano e despreza o seu rejeito. Nesse itinerário, o corpo é normalizado, mesmo o corpo adoecido, grávido, envelhecido, cansado, mutilado, todos são submetidos e reenquadrados aos regimes da cisheteronormatividade. Os corpos trans se materializam como destinados ao descarte no processo de produção da norma, não há espaço para eles nesta sociedade.

Neste mesmo sentido, Mello e Rios (2021), analisaram três julgamentos de discriminação LGBTfóbica, nos quais jurisprudência trabalhista relativizou os assédios morais de cunho homotransfóbico e de índole cisheteronormalizadora sofridos. Não houve o reconhecimento das pessoas trans, tratando-as, assim como os demais LGBTI+ como membros de um grupo amorfo, também ignorando a seriedade de suas queixas na esfera do Direito. Assim, revitimizou-se as pessoas trans ao passo que legitimou a violência sofrida como natural ou ofensa menor. Nestes julgados, a transfobia persistiu e prosperou no ambiente de trabalho, sem o adequado tratamento judicial, ou seja, com a conivência das instituições justas trabalhistas que lhes deveriam guardar e proteger. Os autores apontam ainda que há uma subjudicialização dos casos de LGBTfobia, provavelmente decorrente da frustração com o poder judiciário ao não atender às suas expectativas protetivas.

Estas críticas se dão em um cenário que o Judiciário não está amplamente preparado para tratar da homotransfobia, tampouco consolidou uma jurisprudência protetiva relativa a esta comunidade. O que suscita a importância da formação contínua da magistratura e que nela se aborde, cada vez mais, direitos de minorias.

2.3. A tutela jurídica antidiscriminatória

Murilo Siqueira Comério em "A tutela antidiscriminatória dos(as) trabalhadores(as) trans: A efetivação do direito à identidade de gênero no contexto laboral" (2019) sistematizou os principais desafios enfrentados pela comunidade trans no mundo do trabalho e inseriu-os em três momentos que se faz necessária a atuação do Direito do Trabalho: na fase pré-contratual, na vigência da relação de trabalho e na cessação deste contrato. O autor propugna que a construção da tutela antidiscriminatória deve ser pautada

pelo princípio da dignidade da pessoa humana, que se desdobra no dever de não discriminação, no direito à liberdade, autonomia e da autodeterminação das pessoas trans e intersexuais. Para isto, utilizou de pesquisa jurisprudencial e do Direito Comparado. Identificou ainda três garantias centrais: a do nome social, do uso do banheiro e do respeito no ambiente de trabalho.

Contudo, como demonstrado no tópico divisão transexual do trabalho, não é por meio daqueles princípios que empregadores atuam no mercado de trabalho brasileiro. Empresas impõem obstáculos para a contratação de pessoas trans e não estão preparadas para acolhê-las. Além disso, mesmo quando contratadas, são vítimas recorrentes de assédio moral por parte de colegas de trabalho e superiores hierárquicos, tendo como implicação sequelas psíquicas que eventualmente cominam no pedido de demissão. Deste modo, intensifica-se os índices de alta rotatividade de postos de serviço e a baixa progressão de carreira. Com o objetivo de evitar esta conjuntura, muitas delas, por opção, resolvem não expor a sua vida pessoal mantendo uma vida paralela. Soma-se a isso o fato de muitos trabalhadores não terem conhecimento de seus direitos, consequência da falta informação, já que a matéria costuma ser pouco difundida na sociedade e enfrenta resistências moralistas e religiosas (Comério, 2019).

Sobre a questão do nome social, Comério (2019) destaca o Decreto nº 8.727/2016, que conceituou os termos do 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, instituindo como dever destes adotar o nome social de travestis e transexuais, rechaçando o uso de termos pejorativos e discriminatórios. O Decreto sobreveio como uma forma de preservar as pessoas trans de eventuais discriminações decorrentes da incompatibilidade entre a aparência física e o nome constante no registro civil. Foram apontadas iniciativas também na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e no Conselho Federal de Medicina (CFM). Verifica-se que este movimento se ampliou a outras instituições, todavia, é necessário compreender que esta é uma inovação jurídica paliativa. A solução definitiva para a garantia da identidade se dá pela retificação dos documentos pessoais.

Nesta senda, o autor expôs como se deu a evolução do direito à retificação dos documentos civis. Em junho de 2018, o Conselho Nacional de Justiça, CNJ, por meio do

Provimento nº 73/2018, estabeleceu procedimento registral para a alteração do sexo e prenome da pessoa trans. No entanto, o provimento exigia a apresentação de laudo médico e psicológico que atestasse a transgeneridade. O autor evidenciou que esta exigência é incompatível com a Opinião Consultiva nº 24/2017 da Corte Interamericana de Direitos Humanos, com a despatologização da transgeneridade pela OMS e com o julgamento, pelo STF, da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.275 em março de 2018. Desta, emergiu o Informativo nº 892, o qual dispõe que a retificação do sexo e prenome, nos documentos, independe da cirurgia de transgenitalização ou da realização de tratamentos hormonais ou patologizantes, bem como do provimento jurisdicional, sendo suficiente a manifestação da vontade do requerente. Os pedidos devem ser confidenciais e nos documentos não devem constar as alterações, os procedimentos devem ser céleres e, na medida do possível, gratuitos. Por fim, em agosto de 2018, nos autos do Recurso Extraordinário nº 670.42251, o STF confirmou a jurisprudência no sentido do conteúdo do Informativo supracitado. Garantiu-se o direito fundamental subjetivo das pessoas trans à alteração de seu prenome e de sua classificação de gênero no registro civil a partir da manifestação de vontade do indivíduo, tanto por via judicial como diretamente pela via administrativa. Confirmou também o direito ao sigilo sobre a natureza da origem dos atos, qual seja, a transgeneridade (Comério, 2019).

O entendimento consolidado pelo STF se dá em conformidade com as demandas da comunidade trans, pois qualquer referência, explícita ou implícita, à transgeneridade implica em brecha da identificação da condição de gênero por agentes potencialmente transfóbicos. Já no âmbito do Direito do Trabalho Brasileiro, o autor aponta que embora, a proteção ao trabalhador em função do sexo conste na Lei 9.029/1995, a extensão da proteção à pessoas LGBTI+ se dá de maneira interpretativa. Verificou também que a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) introduziu na CLT a previsão de que honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e integridade física são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. Por fim, Observou que prevê expressamente o termo “sexualidade”. Desta feita, defendeu a interpretação ampla do termo "sexualidade", abrangendo o sexo, orientação sexual e identidade de gênero (Comério, 2019).

Comério (2019) advertiu que a reforma trabalhista é recente e é objeto de controvérsia doutrinária e jurisprudencial, inclusive no que diz respeito à inconstitucionalidade de alguns dispositivos. Ademais, a literatura consultada neste trabalho,

majoritariamente, alerta para a precariedade que pessoas trans estão submetidas, principalmente no mercado de trabalho. Neste sentido, entende-se que a precarização promovida por dispositivos da referida reforma atinge a população trans de modo ainda mais intenso.

Sobre o uso do banheiro por pessoas trans, Comério (2019) indicou que o tema foi analisado pelo STF, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 845.779, cuja discussão envolve a ponderação da colisão de direitos individuais. De um lado, o direito das pessoas trans ao uso do banheiro que esteja conformidade com a sua identidade de gênero, com fundamento nos princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana. Assim, considerou a vulnerabilidade a que estão submetidas, caso fossem obrigadas a utilizar o banheiro do gênero oposto ao da identidade. De outro lado, estão as mulheres cisgêneras, que gozam do direito fundamental à privacidade e eventualmente podem se sentir constrangidas com a presença de uma pessoa trans em um espaço tão particular. A solução alcançada se deu no sentido de avaliar a intensidade do constrangimento sofrido por cada parte, isto é, a pessoa trans e a coletividade de mulheres cisgêneras. Entendeu-se que o desconforto sofrido pelas mulheres cis é inferior à situação vexatória que a mulher trans estaria subjugada caso frequentasse o vestiário masculino.

Murilo Comério (2019) apresentou importantes decisões judiciais, concluindo que a tutela antidiscriminatória brasileira tem sido paulatinamente construída no âmbito do Judiciário. Apresentou ainda um projeto de lei, que à época tramitava no Senado Federal e era denominado “estatuto da diversidade”. Em prejuízo do dever precípua de proteção de direitos e garantias fundamentais das pessoas trans, intersexuais e não-binárias, foi verificado por este trabalho em consulta ao *site* do Senado, que o referido projeto foi arquivado definitivamente no ano de 2022. Este prejuízo também se deu a outros projetos de Lei que procuravam instituir direitos necessários para o tratamento igualitário da comunidade LGBTI+.

Comério (2019) frisa que para encerrar o debate sobre a interpretação de expressões contidas na legislação, a ação incisiva do legislador é imprescindível. Deve promover a inclusão e integração das pessoas trans na sociedade e, especialmente, no mercado de trabalho. Neste sentido, identificou que os primeiros passos são o reconhecimento jurídico da identidade de gênero, os direitos à retificação de documentos, uso de vestiários compatíveis com o seu gênero, proteção contratual e vedação da dispensa discriminatória.

Todavia, o poder Legislativo resta omissivo, condenando a comunidade trans à invisibilidade e marginalização social.

O desafio da discriminação na fase pré-contratual se dá no momento da entrevista de emprego, onde o candidato se apresenta com os seus documentos pessoais, títulos obtidos, qualificações e competências profissionais. A contratação deve-se pautar pelos princípios da liberdade contratual, do acesso ao emprego e da não discriminação. A decisão da contratação cabe à discricionariedade do empregador, no entanto este deve limitar-se pela avaliação da qualificação profissional do trabalhador, de modo a não considerar fatores discriminatórios como por exemplo, motivos religiosos, étnicos, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência física, idade, dentre outros (Comério, 2019).

Assim, Comério (2019) identificou dois problemas a serem analisados na fase do acesso ao emprego: a identificação do trabalhador e a incompatibilidade entre a aparência física e os documentos apresentados na candidatura ao emprego, bem como a invasão da vida privada do candidato. Quanto ao primeiro problema, este já foi discutido na questão do direito à identidade pela retificação dos documentos pessoais.

No que diz respeito ao segundo problema, Comério (2019) questionou se o empregador pode invadir a esfera pessoal do trabalhador no momento da entrevista de emprego, por meio de perguntas e preenchimento de questionários. O trabalhador, quando indagado, pode ocultar ou mentir sobre questões que envolvem a sua vida pessoal?

O autor entendeu que há manifesto abuso de direito quando o empregador coleta informações que excedem os limites impostos pelo seu fim econômico ou social. No caso específico das pessoas trans, Comério (2019) reitera que não se trata da mera obtenção injustificada e ilegítima de dados pessoais ou biológicos, mas de algo profundamente sensível que envolve os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana. É a expressão da personalidade da pessoa, sendo que a conduta invasiva sobre a sexualidade ou transgeneridade do trabalhador e da trabalhadora encontra óbice na sua razão de existir e viver. Ademais, não há justificativa para tal invasão, porquanto não influencia no desempenho das suas tarefas. A limitação à reserva da intimidade e vida privada somente é possível para avaliar a competência profissional do candidato ao emprego e desde que se relacione com as atividades laborais. No mesmo sentido, tampouco o empregado deve se sujeitar a limitar os

seus direitos de personalidade para ter acesso ao emprego. Caso se recuse, minta ou oculte informações quanto à isso, não pode ser penalizado.

Quanto às questões referentes à permanência no posto de trabalho, o assédio moral de cunho transfóbico sofrido no ambiente laboral se destaca. O autor indica que o empregador além de possuir o dever de manter o ambiente de trabalho equilibrado, também se obriga a preservar a saúde do trabalhador, o que envolve o fator psicológico. Prestar serviço em um ambiente salubre e saudável é um direito fundamental do trabalhador previsto no art. 225 da CF/88, que é enfático ao estabelecer que todos têm direito ao meio ambiente equilibrado, que abrange também o meio ambiente de trabalho. As consequências do assédio moral diário que pessoas trans estão submetidas perante os colegas de trabalho invadem a esfera psicossocial do trabalhador e da trabalhadora, repercutem na sua saúde, produtividade e no cumprimento das obrigações contratuais. Muitas vezes o ato é cometido por superiores hierárquicos que, no exercício da sua autoridade, humilham e constroem os trabalhadores trans com o objetivo de inferiorizá-los ou induzi-los ao pedido demissão (Comério, 2019).

Comério (2019) indicou que obstáculos enfrentados pelos trabalhadores trans no período contratual evoluem, também, a obtenção de benefícios e promoções no posto de trabalho e a ociosidade arbitrária. Capta-se que a designação a postos de trabalho ocultos do público e ou separados dos demais funcionários também se insere nesses obstáculos ao trabalho digno. Tendo isto em vista, o autor defende a extensão interpretativa de normas de proteção da mulher em favor das mulheres trans, que também estão sujeitas à violência de gênero. Segundo Comério (2019), a extensão representa evidente efetivação dos princípios constitucionais da igualdade, liberdade e dignidade da pessoa humana. Entende-se que homens trans também não estão sujeitos a violências idênticas, porém sofrem de violências que podem ser igualmente enquadradas dentro da categoria “ violência de gênero”, já que a origem dos atos advém do estigma transfóbico.

Por fim, quanto ao despedimento, Comério (2019) questionou se o empregador pode dispensar o trabalhador em virtude da sua orientação sexual ou identidade de gênero e se entende-se isto como dispensa discriminatória. O autor indicou que principal desafio tem sido a dificuldade probatória da índole transfóbica nestas dispensas.

Murilo Comério (2019) aduz que a Lei 9.029/1995, em vigor no Brasil, protege o trabalhador contra dispensa discriminatória por "sexo", permitindo que o empregado solicite a

reintegração no emprego, bem como outras reparações. Contudo, o autor alerta que o pedido de reintegração não se manifesta com frequência, pois em muitos casos a relação trabalhista se encontra desgastada, principalmente pelos assédios morais previamente cometidos. Nos casos que há judicialização da demanda, o autor argumenta que é improvável que o empregador forneça provas no momento da dispensa, como indicar o motivo da rescisão contratual, sendo desafiador para o trabalhador comprovar tais fatos e garantir seus direitos trabalhistas.

Deste modo, reconstrói-se, no juízo, um cenário de desconfiança, no qual pessoas trans tem de se submeter sem a garantia de conseguir provar suas alegações para operadores do Direito que não estão preparados para compreender suas subjetividades, tampouco há um protocolo de acolhimento. Desta forma, podem estar submetendo-se novamente a eventos transfóbicos, só que agora, dentro do ambiente judicial. Há para as pessoas trans um cálculo de bem-estar, com a consciência destes desafios, que inibe a procura por proteção judicial e que seguramente se relaciona com o paradoxo da proteção identificado por Marinho e De Almeida (2019).

Comério (2019) conclui que o cenário atual, embora demonstre certa evolução na jurisprudência e na legislação, o Direito antidiscriminatório ainda é precário, tendo como grave consequência a exclusão sociolaboral da pessoa trans.

2.4. O programa TransCidadania

Conforme introduzido anteriormente, a ausência de dados oficiais do Estado brasileiro sobre pessoas trans se revela como uma das primeiras cobranças a serem realizadas no âmbito executivo, porém soma-se à isto a urgência de fixação de direitos e implementação de programas de políticas públicas que tratem dos desafios das pessoas trans em relação ao trabalho de modo interdisciplinar.

O programa “TransCidadania” do Município de São Paulo, instituído por Decreto Municipal em 2015, por meio da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania e da Secretaria Municipal de Trabalho e Empreendedorismo é apontado pela literatura como um modelo de política pública de acesso à educação, saúde e emprego para pessoas trans e travestis em situação de vulnerabilidade social. O Programa TransCidadania é uma referência

internacional. De tal modo que é observado por pesquisadores, agentes públicos e acadêmicos do Brasil e do mundo. Assim, é percebido como um modelo a ser adotado no contexto nacional, em um cenário ideal, deve ser procurada a federalização da iniciativa (Pedra *et al.* 2018).

Verifica-se que o programa é atualmente regulamentado pelo Decreto nº 58.227 de 16 de maio de 2018 do município de São Paulo, sem prejuízo ao que foi analisado pelos autores. Apesar de se tratar de uma medida recente, que carece ainda de avaliações quanto à gestão e aos resultados apresentados, sua abordagem é interdisciplinar e multifatorial, envolve saúde, educação, emprego e respeito. Sua dimensão estruturante enfrenta, em teoria, de maneira satisfatória, as complexidades do problema social (Pedra *et al.* 2018).

As ações do Programa dividem-se em três eixos. O “Mais Autonomia”, que fundamenta reinserção social pela autonomia financeira. O “Mais Oportunidades”, que reúne ações articuladas destinadas a permitir a aquisição de competências básicas no processo de inserção ocupacional, considera a formação escolar, a qualificação profissional, a aquisição de experiência e a preparação para o mundo do trabalho. Por fim, o “Mais Cidadania”, que desenvolve ações destinadas à formação da consciência cidadã. Além disso, o Programa conta com a realização do curso “Cidadania, Direitos Humanos e Democracia”, curso de extensão universitária realizado no primeiro semestre (Pedra *et al.* 2018).

Assim, por meio desses eixos, são executadas ações que dialogam entre si e possibilitam resultados mais consistentes para a promoção do direito ao trabalho digno.

Quanto à saúde, física, sexual e psíquica, são oferecidos acompanhamento psicológico e pedagógico, além de encaminhamento para serviços de saúde e cadastros de assistência social (Pedra *et al.* 2018).

Quanto à educação, emprego e autonomia, são ofertadas condições de autonomia financeira, por meio da transferência de renda, condicionada à execução de atividades relacionadas à conclusão da escolaridade básica, preparação para o mundo do trabalho e formação profissional e cidadã. Compreende aulas de ensino fundamental e médio por meio da Educação de Jovens e Adultos (EJA), formação profissional pelo Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), estágios e introdução ao mundo do trabalho. Além disso, fornece o curso de “Cidadania, Direitos Humanos e Democracia”, que

trata de temas como a construção dos direitos humanos e dos princípios da Democracia e do Estado de Direito.(Pedra *et al.* 2018).

Por fim, quanto à dignidade, cidadania e respeito, prevê a preparação e adequação de equipamentos públicos de saúde, educação e assistência social. Determina a fixação de placas em todos os órgãos e entidades da administração municipal direta e indireta informando a obrigatoriedade do respeito ao uso do nome social por pessoas trans (Pedra *et al.* 2018).

Portanto, compreende-se que o programa considera a cidadania como um campo complexo, o qual engloba diversos fatores. Como foi apresentado, ainda não há dados oficiais que possam corroborar com os resultados pretendidos, mas se apresentou como a construção mais completa de uma política pública voltada para o combate da apartação sociolaboral. Procurou subverter a lógica de espaços proibidos para espaços receptivos, nas repartições públicas que propõe sua atuação. Importante notar que não é possível construir políticas para promoção de direitos para populações estigmatizadas sem procurar combater o próprio estigma.

Ainda, o decreto municipal (SP) nº 58.227/2018 institui que:

Art. 4º Compete à Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania:

I - acompanhar e avaliar a implementação do Programa por meio do Comitê Intersecretarial do Programa TransCidadania;

II - encaminhar e auxiliar os beneficiários do Programa na adesão a outros programas e ações públicas e na obtenção de outros benefícios a que possam fazer jus;

III - articular-se, com as demais Secretarias Municipais e Estaduais, o aprimoramento e o aperfeiçoamento do Programa TransCidadania;

IV - referenciar equipamentos municipais, principalmente das redes educacional, de saúde e de assistência social, bem como do Departamento de Políticas para as Mulheres, da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania, para o bom atendimento das travestis, das mulheres transexuais e dos homens trans;

V - monitorar e prestar apoio técnico e financeiro à execução das atividades e ações previstas para o Programa.

Sendo assim, há a previsão de uma análise de efetividade do programa, condicionada à avaliação da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania. No entanto, o programa, apesar de inovador e de representar um avanço, evoca a necessidade de uma atuação ainda mais incisiva. Surgem alguns questionamentos sobre a eficácia de suas diretrizes, especialmente em frente ao *status* incipiente do protocolo de acompanhamento e de

avaliação. A ausência normativa de regulação sobre a contratação e, principalmente, de permanência no emprego relativa aos empregadores fragiliza a demanda frente a discricionariedade. Adicionalmente, esta pode sofrer influência de uma gestão politicamente influenciada pela prefeitura, ao invés de uma política de Estado normativamente bem definida. A previsão de preparação e adequação deveria atingir também os empregadores privados, uma vez que o problema do despreparo foi amplamente indicado no subtópico “divisão transexual do trabalho” e que pessoas trans ocupam majoritariamente o setor privado de serviços.

Ainda que não seja do escopo deste programa, esta é uma sinalização necessária para o aperfeiçoamento de políticas públicas voltadas ao tema ou, até mesmo, dentro da própria tutela antidiscriminatória. Tratam-se de diretrizes e princípios que demandam uma regulação minuciosa, sob pena de permanecerem isto, princípios que não necessariamente são observados na prática trabalhista.

É neste sentido que um estatuto jurídico protetivo que tutele específica e explicitamente os trabalhadores e trabalhadoras trans ainda encontra lacunas a serem preenchidas. Devido à complexidade do problema, certamente, surgirão novos desafios, conseqüentemente novas lacunas. O que explicita, novamente, a necessidade de atuação incisiva e vigilante do Estado, de modo a acompanhar a identificação e enfrentamento dos problemas sociais, com o fito de garantir o tratamento igualitário na proteção dos direitos fundamentais, inclusive ao trabalho digno.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observou-se, ao longo desta pesquisa, que há uma discussão científica, ainda que incipiente e circunscrita a interessados sobre o tema da inserção de pessoas trans no mundo laboral, não se constituindo parte da discussão ampla sobre o Direito do Trabalho. No entanto, também foi encontrado que há base principiológica e normativa, nacional e internacional, que pode ser utilizada para a construção de um estatuto jurídico protetivo que tutele específica e explicitamente as pessoas trans, de modo a garantir-lhes o tratamento igualitário na proteção de direitos fundamentais, inclusive ao trabalho digno.

Há de se repensar os direitos trabalhistas já conquistados social e historicamente para o modelo de trabalhador universal para proteger, isonomicamente, os trabalhadores e trabalhadoras em sua diversidade e necessidades específicas. Há de se questionar, também, em sua dimensão de abrangência para a parcela da população brasileira que sofre, historicamente, da precarização e da informalidade trabalhista, inclusive os trabalhadores e trabalhadoras trans, inserindo-os em uma divisão social do trabalho que promova a justiça social e o bem comum.

Reconhece-se, na literatura, o papel do Estado de proteger e implementar os direitos humanos, bem como ressaltou-se a necessidade de existência de mecanismos adequados de reparação, judiciais e não judiciais, em casos de violações de direitos. Notou-se, deste modo, que a atuação necessária envolve os três poderes da República. O Legislativo na formulação da tutela antidiscriminatória, o Executivo na captação de dados e promoção de políticas públicas e por fim, o Judiciário no devido tratamento judicial antidiscriminatório, considerando as peculiaridades interseccionais de cada postulante.

Corroborar-se com o entendimento de Murilo Comério (2019) que, embora demonstre certa evolução na jurisprudência e na legislação, o Direito Antidiscriminatório ainda é precário. Para encerrar o debate sobre a interpretação de expressões contidas na legislação, a ação incisiva do legislador para a promoção, inclusão e integração das pessoas trans na sociedade e, especialmente, no mercado de trabalho, é imprescindível. Neste sentido, é necessário consolidar, legislativamente, o reconhecimento jurídico da identidade de gênero, garantia dos direitos à retificação de documentos, uso de vestiários compatíveis com o seu gênero, proteção contratual e vedação da dispensa discriminatória.

A sociedade brasileira é marcada pela diversidade e está em constante transformação. Portanto, o Direito do Trabalho, pautado nos princípios e normas de igualdade, dignidade e não discriminação preconizados pelo Estado Democrático de Direito e salvaguardados pela CF/88, tem de ser disputado de modo a acompanhar estas transformações com o propósito de proteger e promover cidadania a todos, especialmente aos mais vulneráveis.

Frise-se que a vulnerabilidade das pessoas trans se manifesta principalmente a partir do estigma a que estão submetidos. É dele que a transfobia surge como um preconceito unificado e opera interseccionalmente com outros para promover segregação e precariedade social. Por consequência dele, institui-se a prostituição como destino e a divisão transexual do trabalho.

Nesta senda, entende-se que iniciativas recentes de formulação de cotas para pessoas trans, seja no setor público ou privado, tem de considerar o combate ao estigma, diretrizes de respeito à identidade de gênero e avaliação da adaptação dos empregadores para a promoção do ambiente de trabalho saudável, equilibrado e respeitoso. Não é suficiente pensar a inserção no trabalho sem pensar a sua permanência.

Em suma, foi encontrado que há omissão legislativa quanto ao tema e que há uma carência de dados oficiais e políticas públicas de atuação nacional que tratem da comunidade trans, em especial no que tange ao trabalho. A tutela antidiscriminatória ainda é precária. Nesta senda, conclui-se que o Estado brasileiro não cumpre satisfatoriamente com o dever constitucional de promover o bem-estar e a justiça social a todos, de modo que pessoas trans encontram-se em uma situação de subcidadania, principalmente ao não garantir-lhes o direito ao trabalho digno.

Pessoas trans ocupam, na maioria dos casos, atividades laborais desregulamentadas, instáveis e mal remuneradas. Mas isto não significa uma realidade imutável. Uma transformação social pautada na igualdade, respeito e não discriminação, bem como a defesa diligente do direito ao trabalho digno pode significar uma ruptura na lógica desse círculo vicioso de estigmatização e precarização.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

BENEVIDES, Bruna G. **Dossiê**: assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2022. Brasília: Distrito Drag; ANTRA, 2023. Disponível em: <https://antrabrazil.org/assassinatos/>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

BENEVIDES, Bruna G. **Dossiê**: assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2021. Brasília: Distrito Drag; ANTRA, 2022. Disponível em: <https://antrabrazil.org/assassinatos/>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

BENTO, Berenice. Nome social para pessoas trans: cidadania precária e gambiarra legal. Contemporânea – **Revista de Sociologia da UFSCar**, São Carlos, v. 4, n. 1, p. 165-182, jan./jun. 2014. Disponível em: <https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/197>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, Congresso Nacional, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

BRASIL. **Decreto nº 8.727**, de 28 de abril de 2016. Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília: Diário Oficial da União, 2016. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2016/decreto-8727-28-abril-2016-782951-publicacaooriginal-150197-pe.html>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

BRASIL. **Lei Nº 1.390**, de 3 de julho de 1951. Inclui entre as contravenções penais a prática de atos resultantes de preconceitos de raça ou de cor. Rio de Janeiro: Diário Oficial da União, 1951. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/11390.htm. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

BRASIL. **Lei Nº 7.437**, de 20 de dezembro de 1985. Inclui, entre as contravenções penais a prática de atos resultantes de preconceito de raça, de cor, de sexo ou de estado civil, dando nova redação à Lei nº 1.390, de 3 de julho de 1951 - Lei Afonso Arinos. Brasília, Diário Oficial da União, 1985. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7437.htm. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

BRASIL. **Lei Nº 9.029**, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União, 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

BRASIL. **Lei Nº 9.799**, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Brasília, Diário Oficial da União, 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19799.htm. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

BRASIL. **Lei Nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Diário Oficial da União, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

BRASIL. **Projeto de Lei Nº 7.180**, de 24 de fevereiro de 2014. Inclui entre os princípios do ensino o respeito às convicções do aluno, de seus pais ou responsáveis, dando precedência aos valores de ordem familiar sobre a educação escolar nos aspectos relacionados à educação moral, sexual e religiosa. Adapta a legislação à Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969, ratificada pelo Governo Brasileiro. Brasília, Congresso Nacional, 2014. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=606722>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista** – a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

BROWN, Wendy. **Nas ruínas do neoliberalismo**: a ascensão da política antidemocrática no ocidente. São Paulo: Politeia, 2019.

BUTLER, Judith. **Vida precária**: Os poderes do luto e da violência. Belo Horizonte: Autêntica, 2019.

CARVALHO, Mario e CARRARA, Sérgio. Em direção a um futuro trans? Contribuição para a história do movimento de travestis e transexuais no Brasil. **Sexualidad, Salud y Sociedad - Revista Latino-americana**, n. 14, p.319-351, ago. 2013. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/SexualidadSaludySociedad/article/view/6862>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

CIAMPA, Antonio da Costa. Identidade. In: W. Codo & S. T. M Lane (Orgs.). **Psicologia social**: o homem em movimento (pp. 58-75). São Paulo: Brasiliense, 1984.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. São Paulo: Boitempo, 2020.

COMÉRIO, Murilo Siqueira. **A tutela antidiscriminatória dos(as) trabalhadores(as) trans**: a efetivação do direito à identidade de gênero no contexto laboral. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2019.

COMISSÃO INTERNACIONAL DE JURISTAS; SERVIÇO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS. **Princípios de Yogyakarta**. 2006. Disponível em: http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf. Acesso em: 30 de abril de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Provimento N° 73** de 28 de junho de 2018. Dispõe sobre a averbação da alteração do prenome e do gênero nos assentos de nascimento e casamento de pessoa transgênero no Registro Civil das Pessoas Naturais (RCPN). Situação: Alterado. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2623>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Opinião Consultiva n° 24/17** de 24 de novembro de 2017. Obrigações estatais em relação à mudança de nome, à identidade de gênero e aos direitos derivados de um vínculo entre casais do mesmo sexo (interpretação e alcance dos artigos 1.1, 3°, 7°, 11.2, 13, 17, 18 e 24, em relação ao artigo 1° da convenção americana sobre direitos humanos). Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_por.pdf. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

DE ALMEIDA, Cecília Barreto; VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? **Revista Direito GV**, São Paulo, v. 14 n. 2, p. 302-333, maio/ago. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/HpFvXPZ8WRd63GbZ4CfSRQC/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

DE MELLO, Lawrence Estivalet; RIOS, Roger Raupp. Neoliberalismo, contratualidade trabalhista e homotransfobia: exploração capitalista e discriminação contemporâneas. **Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito (RECHTD)**. v. 13 n.2, p. 245-261, maio/ago. 2021. Disponível em: <https://revistas.unisinos.br/index.php/RECHTD/article/view/22452>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

DE JESUS, Jaqueline Gomes. Xica Manicongo: A transgeneridade toma a palavra. Rio de Janeiro: **Revista Docência e Cibercultura**, v. 3, n. 1, p. 250-260, jan./abr. 2019. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/re-doc/article/view/41817>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIEESE, **Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho**, São Paulo, 2011.

DOS SANTOS, Anselmo Luís dos Santos; KREIN, José Dari Krein; CALIXTRE, Andre Bojikian (orgs.), **Micro e pequenas empresas: mercado de trabalho e implicação para o desenvolvimento**, Rio de Janeiro, 2012.

DUTRA, Renata Queiroz. **Direito do Trabalho: uma introdução político-jurídica**. Belo Horizonte: RTM, 2021.

FERNANDES, Estevão R. **“Existe Índio Gay?”: A colonização das sexualidades indígenas no Brasil**. 2ª ed. Curitiba: Brazil Publishing, 2019.

FERRARI, Terezinha. **Trabalho e subjetividade no capitalismo contemporâneo**. São Paulo: Porto de ideias, 2014.

FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; ADDOR, Nicolas; VILLATORE, Marco Antônio César. O trabalho da pessoa transgênera: políticas públicas de igualdade laboral alcances e possibilidades. **Revista Direito e Justiça: Reflexões Sociojurídicas**. Santo Ângelo, v. 20, n. 37, p. 47-66, maio/ago. 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.31512/rdj.v20i37.28>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

FERREIRA, Fabrício Fonseca; RIBEIRO, Thaís Monielly Sousa; DE BRITO, Worney Ferreira. Percepção das pessoas trans acerca do acesso ao mercado de trabalho. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, v. 11, 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17267/2317-3394rpd.2022.e3946>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

FERREIRA, Pedro. O encarceramento de mulheres transexuais e de travestis: a efetividade dos direitos previstos na lei de execução penal frente à violência institucional. **Caderno Espaço Feminino**, Uberlândia, v.33, n.1, p. 257-276, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/neguem/article/view/57273>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. 4ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

GRUBBA, Leilane Serratine; DONELLI, Maria Paula. Travestis e transexuais no mercado de trabalho: pesquisa em passo fundo/rs (março a abril de 2021). **Confluências**, Niterói, v.25, n.2, p. 106-126, abril/ago. 2023.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmidsBWQ/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

KONDER, Leandro. **O que é dialética**. 22ª ed. São Paulo, Brasiliense, 1991.

LAKATOS, E. M. =; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1993.

LIMA, Renata Santana. **A reforma trabalhista na tela do jornal nacional**: construções de sentido em torno do direito do trabalho. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito, Salvador, 2022. Disponível em: <https://ppgd.direito.ufba.br/pt-br/defesa-de-mestradore-nata-santana-lima>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

MARINHO, Silvana; DE ALMEIDA, Guilherme Silva. Trabalho contemporâneo e pessoas trans: considerações sobre a inferiorização social dos corpos trans como necessidade estrutural do capitalismo. **Revista Sociedade e Cultura**, Goiânia, v. 22, n. 1, p. 114-134, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/fcs/article/view/57888>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

MARTINELLI, Fernanda; QUEIROZ, Taya; ARARUNA, Maria Léo; MOTA, Bernardo. Entre o *cisplay* e a Passabilidade: Transfobia e Regulação dos Corpos Trans no Mercado de Trabalho. **Revista Latino Americana de Geografia e Gênero**, v. 9, n. 2, p. 348-364, 2018. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/rflag/article/view/12855>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

MARTINELLI, Fernanda; QUEIROZ, Taya; ARARUNA, Maria Léo; MOTA, Bernardo. Uma análise interseccional sobre como a transfobia, o machismo, o racismo e a desigualdade de classe afetam a vida de pessoas trans no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Políticas Públicas LGBTI+**, v. 1, n. 1, jan./jun. 2019, p. 16-27. Disponível em: https://www.academia.edu/43408106/Uma_an%C3%A1lise_interseccional_sobre_como_a_transfobia_o_machismo_o_racismo_e_a_desigualdade_de_classe_afetam_a_vida_de_pessoas_trans_no_mercado_de_trabalho_Fernanda_Martinelli_Bernardo_Mota_Taya_Carneiro_Maria_L%C3%A9o_Araruna. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

MODESTO, Edith. **Transgeneridade**: um complexo desafio. **Via Atlântica**, São Paulo, v. 14, n.2, p. 49-65, 2013. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/viaatlantica/article/view/57215>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

MOTT, Luiz. **Homossexuais da Bahia**: Dicionário Biográfico (Séculos XVI-XIX). Salvador: Grupo Gay da Bahia, 1999.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; DUTRA, Renata Queiroz. Direitos trabalhistas como direitos LGBTI+: uma leitura *queer* dos retrocessos sociolaborais no STF. **Revista Direito e Práxis**. Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, p.1289-1318, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/NKqWjXgysZ4jB6PTfz83qwJ/>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

OLIVEIRA, Daniel Ricardo de. A centralidade do trabalho na contemporaneidade. **Revista DIALOGUS**, Ribeirão Preto, v.4, n.1, 2008. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/13786/13786.PDF>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

OLIVEIRA, João Felipe Zini de Cavalcante. **“E travesti trabalha?”**: divisão transexual do trabalho e messianismo patronal / João Felipe Zini Cavalcante de Oliveira. – 2019. Orientador: Pedro Augusto Gravatá Nicoli. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de

Minas Gerais, Faculdade de Direito. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/DIRS-BCA2MH/1/disserta__o_mestrado_jo_o_felipe_zini.pdf. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

OLIVEIRA, Tibério Lima "**Meu corpo, um campo de batalha**": a inserção precária das Travestis no mundo do trabalho em tempos de crise capital / Tibério Lima Oliveira. - 2016. Orientadora: Prof^o. Dr. Andréa Lima da Silva. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós- Graduação em Serviço Social. Natal, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/22425>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê de Direitos Humanos. **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos**. Disponível em: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 111**. Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Genebra, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems 10th Revision (ICD-10)**. 2016. Disponível em: <http://apps.who.int/classifications/icd10/browse/2016/en#/F64.0>. Acesso em: 30 de novembro de 2023

PEDRA, Caio Benevides; SOUSA, Evelyne Cirilo; RODRIGUES, Raphael Vasconcelos; SILVA, Thaysa Sonale. Políticas públicas para inserção social de travestis e transexuais, **Revive - Revista de Ciências do Estado**, Belo Horizonte, v.3, n.1, p. 170-199, jan./jul. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revive/article/view/e5091>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

PEREIRA, Flávia Souza Máximo, NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. Os segredos epistêmicos do Direito do Trabalho. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**. Volume 10. Nº 2. Agosto de 2020. Gênero, Raça e Direito - Articulações Empíricas e Epistemológicas. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/RBPP/article/view/6765>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

RIBEIRO, Jéssyka Kaline Augusto. “Aonde” está a população trans na divisão sexual do trabalho? analisando as condições da inserção para os/as trabalhadores/as travestis e transexuais no mercado de trabalho formal. In: 16º Encontro Nacional de Pesquisadores em

Serviço Social, Vitória: UFES, 2018. **Anais...** Vitória, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/abepss/article/view/22307/14817>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

RIOS, Roger Raupp; MELLO, Lawrence Estivalet de. Criminalização da Homotransfobia no Supremo Tribunal Federal (ADO 26): do “racismo social” à discriminação sexista. **Revista Brasileira de Ciências Criminais**. v. 169, ano 28. p. 321-345. São Paulo: Ed. RT, julho 2020. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/144117>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

RODRIGUES, Maria Eduarda Ferraz Firmo. A formação do estigma das travestis no Brasil: mercado informal, precariedade e trabalho sexual. **Laborare**. ano V, n. 8, p. 51-68, jan./jun. 2022. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/101>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

ROSA, Rafaelly de La Conga. **Identidades de Fronteira & Corpos Marginais**: território de violência e combatividade. Trabalho de conclusão do curso de Artes Plásticas, habilitação em Bacharelado, do Departamento de Artes Visuais do Instituto de Artes da Universidade de Brasília. Brasília: Biblioteca Digital da Produção Intelectual Discente da Universidade de Brasília, 2017. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/20422>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

SÃO PAULO. **Decreto Nº 58.227**, de 16 de maio de 2018. Confere nova regulamentação ao Programa TransCidadania, instituído pelo Decreto nº 55.874, de 29 de janeiro de 2015, bem como institui e inclui, no Calendário de Eventos da Cidade de São Paulo, o “Mês da Visibilidade Trans”. São Paulo: Casa Civil, 2018. Disponível em: <https://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/decreto-58227-de-16-de-maio-de-2018>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

SÃO PAULO (Estado). **Decreto Nº 55.589**, de 17 de março de 2010. Regulamenta a Lei nº 10.948, de 5 de novembro de 2001, que dispõe sobre as penalidades a serem aplicadas à prática de discriminação em razão de orientação sexual. São Paulo: Casa Civil, 2010. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2010/decreto-55589-17.03.2010.html>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

SÃO PAULO (Estado). **Lei Nº 10.948**, de 10 de julho de 2001. Dispõe sobre as penalidades a serem aplicadas à prática de discriminação em razão de orientação sexual. São Paulo: Assessoria Técnico-Legislativa, 2001. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2001/lei-10948-05.11.2001.html>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (Plenário). **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.275**, de 1º de março de 2018. Relator Ministro Marco Aurélio. Redator Ministro Edson Fachin. Brasília, 1º de março de 2018. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749297200>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (Plenário). **Recurso Extraordinário nº 670.42251**. Relator: Ministro Dias Toffoli. Brasília, 11 de setembro de 2014. Disponível em: <https://>

portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4192182&numeroProcesso=670422&classeProcesso=RE&numeroTema=761. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (Plenário). **Recurso Extraordinário nº 845.779**. Relator Ministro Roberto Barroso. Brasília, 13 de novembro de 2014. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=7971144>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

DA SILVA, Maria Aparecida; LUPPI, Carla Gianna; VERAS, Maria Amélia de Souza Mascena. Trabalho e saúde na população transexual: fatores associados à inserção no mercado de trabalho no estado de São Paulo, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n.5, p. 1723-1734, maio, 2020, disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020255.33082019>. Acesso em: 30 de novembro de 2023.

WANDERLEY, Mariangela Belfiore. **Refletindo sobre a noção de exclusão**. In: SAWAIA, B. As artimanhas da exclusão: análise psicossocial de ética da desigualdade social. Petrópolis: Vozes, 2001. p. 16-26.