

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO  
FACULDADE DE DIREITO

Ana Carolina Zandoná Guadagnin

PESSOAS TRANSGÊNERAS E O MERCADO FORMAL  
DE TRABALHO EM PASSO FUNDO: COMBATER A  
DISCRIMINAÇÃO PARA CONSTRUIR A IGUALDADE

PASSO FUNDO  
2018

Ana Carolina Zandoná Guadagnin

**PESSOAS TRANSGÊNERAS E O MERCADO FORMAL  
DE TRABALHO EM PASSO FUNDO: COMBATER A  
DISCRIMINAÇÃO PARA CONSTRUIR A IGUALDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito, da Faculdade de Direito, da Universidade de Passo Fundo, Campus Passo Fundo, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, sob orientação do Professor Doutor Felipe Cittolin Abal.

**PASSO FUNDO  
2018**

Ana Carolina Zandoná Guadagnin

PESSOAS TRANSGÊNERAS E O MERCADO FORMAL DE TRABALHO EM PASSO  
FUNDO: COMBATER A DISCRIMINAÇÃO PARA CONSTRUIR A IGUALDADE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito, da Faculdade de Direito, da Universidade de Passo Fundo, Campus Passo Fundo, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, sob orientação do Professor Doutor Felipe Cittolin Abal.

Aprovado em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2018.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dr. Felipe Cittolin Abal – UPF

---

Prof. \_\_\_\_\_ - UPF

---

Prof. \_\_\_\_\_ - UPF

Dedico este estudo a população transgênera: por resistir para existir.

## AGRADECIMENTOS

É válido dizer que esse trabalho me transformou enquanto graduanda e pessoa humana. De fato, posso afirmar que ele possui um importante significado para mim porque, muito além de ser condicional para o encerramento de um ciclo, me fez ter certeza de que 1) permanecerei inserida em espaços acadêmicos; 2) estudos sobre sexualidade e gênero – verdadeiras paixões – são temáticas que precisam de constantes debates e atenção nas universidades e instituições e 3) os grupos vulneráveis invisibilizados e excluídos carecem de afeto e espaço no sistema jurídico; portanto, é necessário que as problemáticas se mantenham vivas e sempre em pauta.

Por que isso é particularmente importante? Porque indica que ainda tenho muito a fazer – por mim e para coletividade.

Com essas palavras, inicio dizendo que um trabalho acadêmico é sempre composto por inúmeras influências. Ainda que eu queira especificar e agradecer todas as pessoas que estiveram comigo durante esta caminhada, e, igualmente, que contribuíram para o desenvolvimento de minha pesquisa, talvez possa cometer algumas injustiças.

Todavia, indicarei aqueles/as que estiveram próximos/as a mim e colaboraram diretamente com esse estudo.

À minha família, pelo amor de sempre ao longo do curso.

Ao Felipe Bolfe, pelo afeto e motivação incondicionais, paciência, escuta e companheirismo nos momentos difíceis, mesmo longe.

Ao meu orientador, Felipe Cittolin Abal, com grande admiração, pelas trocas e diálogos que fomentaram a construção dessa produção.

Ao meu grande amigo Guilherme Gregianin, estímulo para ir a campo. Agradeço pelo incentivo e pela contribuição crítica na leitura do trabalho.

À grande amiga Gabriela Bergamo Leal, por estar comigo desde sempre. Agradeço pelo carinho, parceria, militância e resistência.

À professora e amiga Gabriela Werner, fonte inesgotável de inspiração. Sua dedicação e preocupação com a necessidade de combater o machismo e a cisheteronormatividade dentro dos espaços institucionais e do universo jurídico sem dúvida alguma são referências para mim.

Ao querido Andriago Braccini Martins (*in memoriam*), que me deu verdadeiras aulas sobre o conteúdo em questão, fornecendo alguns materiais e cafés em domingos à noite; da mesma forma, foi a pessoa que muito me aproximou de entrevistados e entrevistadas nessa pesquisa.

Ao companheiro Oscar de Souza Santos e à companheira Fernanda Rocha, pessoas que estreitei alguns laços durante a graduação, me apoiaram e impulsionaram minha pesquisa de campo.

Agradeço especialmente o companheiro Rafael Rocha, homem que admiro e que motivou e auxiliou demais o desenvolver da pesquisa. Pelas mesmas razões, ao pessoal do Centro de Referência de Saúde da mulher e população LGBT. Agradeço pelo incentivo e acolhida.

Por fim, meu muito obrigada a todos e todas que estiveram comigo durante essa jornada fascinante. Sou verdadeiramente grata.

*“Cada diferença é preciosa  
e deve ser cuidada  
com carinho”.*

(Margaret Mead).

## RESUMO

A presente pesquisa consiste em uma análise - sob uma ótica sociocultural e jurídica - sobre a situação da pessoa transgênera no mercado formal de trabalho no município de Passo Fundo/RS. Sendo assim, busca identificar quais os principais desafios verificados por este segmento populacional minoritário - discordante em relação à estrutura binária de gênero - para a participação em processos produtivos no mercado organizacional do município. Da mesma forma, se propõe descrever quais as alternativas para aqueles/as que, por ventura, não obtêm vínculo empregatício, reconhecendo especificamente como a igualdade e não-discriminação podem oportunizar pleno acesso e condições para permanência no mercado corporativo, de modo a conquistar efetivamente o direito ao trabalho e vida digna além de subsistência. A problemática jurídica consiste em responder se a inércia e omissão do Estado contribuem para a segregação das pessoas transgêneras frente ao mercado formal de trabalho. Assim, para fundamentar a proposta, optou-se por pesquisa exploratória e de caráter misto. Os dados obtidos por meio dos instrumentos de investigação (questionários) foram digitados em planilha de Excel e exportados para o *software Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* para a realização das análises estatísticas descritivas e inferenciais. Posteriormente, foram agregados os dados sociodemográficos e econômicos, e, quando oportuno, correlacionados as médias estaduais e nacionais. Ainda, através da abordagem descritiva, apresentam-se as narrações dos/as entrevistados/as e suas percepções referentes ao tema proposto. Através desta pesquisa, concluiu-se que a discriminação no ambiente de trabalho, representa o principal desafio para os indivíduos transgêneros ingressarem, obterem acesso ou manterem-se vinculados ao mercado formal de trabalho, o que não difere dos debates doutrinários e estimativas coletadas pelo ativismo LGBT e Transgênero.

**Palavras-chave:** Cidadania. Mercado Formal de Trabalho. Discriminação. Poder Público. Pessoa Transgênera.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Fluxograma de Pesquisa. ....	55
Figura 2: Número de trabalhadores por faixa de remuneração (salários mínimos- ano base 2015).....	60

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Dados sociodemográficos.....	56
Tabela 2: Dados socioeconômicos e questões de múltipla escolha.....	59
Tabela 3: Taxa de desemprego no Brasil. ....	61

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>2 DISCUSSÃO CRÍTICA SOBRE A TRANSGENERIDADE</b> .....	15
<b>2.1 Sexo, gênero e orientação sexual: um esclarecimento</b> .....	15
<b>2.2 Transgeneridade: premissas e contextualizações gerais</b> .....	20
<b>2.3 Panorama jurídico das pessoas transgêneras: entre conquistas e desafios</b> .....	26
<b>3 O DIREITO AO TRABALHO E TRANSGENERIDADE</b> .....	32
<b>3.1 Breves considerações sobre o trabalho na contemporaneidade</b> .....	32
<b>3.2. O direito à igualdade e não-discriminação como pressupostos para inserção das pessoas trans no mercado formal de trabalho</b> .....	36
<b>3.3 Transgêneros e o mercado formal de trabalho: um debate sobre cidadania, diversidade e emancipação social</b> .....	43
<b>4 DIREITO AO TRABALHO PARA A PESSOA TRANSGÊNERA NO MUNICÍPIO DE PASSO FUNDO: UMA ANÁLISE ALÉM DA DOUTRINA</b> .....	49
<b>4.1 Procedimentos metodológicos: coleta de dados e instrumento de pesquisa</b> .....	49
<b>4.2 Apresentação e Discussão dos Resultados</b> .....	56
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	73
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	78
<b>APÊNDICES</b> .....	87
<i>Apêndice I: Questionário/Coleta de Dados</i> .....	88

## 1 INTRODUÇÃO

Reconhecendo a pluralidade de manifestações identitárias, felizmente, temáticas referentes a gênero e sexualidade cresceram significativamente dentro das Ciências Jurídicas e Sociais nos últimos anos. Os estudos científicos vêm buscando desafiar conteúdos tradicionais e romper manifestações baseadas em juízos valorativos estigmatizantes e excludentes. Paralelamente, a pauta LGBT<sup>1</sup> ganhou visibilidade e atenção e tem contribuído para trilhar caminhos éticos e que se preocupem verdadeiramente com as relações humanas e jurídicas. Não obstante, embora venha se desenvolvendo um compromisso com o cenário da diversidade, romper barreiras em solos ainda carregados de moralismos e preconceitos se apresenta como uma grande ousadia. Neste contexto, a produção de conhecimento sobre o acrônimo “T”, que está para “*transgênero*”,<sup>2</sup> ainda tem fortes restrições no meio acadêmico brasileiro.

Nesse entendimento, muito se fala sobre pessoas trans<sup>3</sup>; contudo, a grande maioria das acepções está envolta em senso comum. A transgeneridade reside na autoidentificação, onde um sujeito, em algum momento da vida, reconhece e toma consciência de si e de seu gênero, entendendo-se de modo divergente ao sexo que lhe foi designado ao nascer (MOIRA, 2017).

Todavia, não se adaptar aos limites da dogmática sexual e divergir aos padrões cisheteronormativos<sup>4</sup> estabelecidos implica em submeter-se a punições arbitrárias. Assim sendo, difícil é a realidade para aquele/a<sup>5</sup> que, diferentemente das pessoas cisgêneras<sup>6</sup>, desvia

---

<sup>1</sup> Optou-se pela utilização da sigla LBGT (gays, lésbicas, bissexuais e travestis, transexuais e transgêneros), conforme deliberação da I Conferência Nacional LGBT, realizada em 2008. Ainda que haja controvérsias quanto às nomeações de todos os “T’s” e a possível incorporação de um Q (queers), de um A (assexuais) e de um I (intersexos), entende-se que este termo é o mais adotado em movimentos sociais, pesquisas científicas e organizações internacionais governamentais e não-governamentais.

<sup>2</sup> O termo *transgênero* é utilizado como “guarda-chuva” para todas as identidades gênero-divergentes; ainda que não seja adotado amplamente no Brasil como aglutinador de identidades gênero-discordante, entende-se que a nomenclatura represente um importante elemento catalizador, servindo como base para analisar e conceber todo o espectro da diversidade de identidades. Ademais, acredita-se que consagrar o termo *transgênero* pode ser um facilitador para consolidar um movimento nacional consistente, firme e duradouro em prol de reivindicação e defesa dos direitos civis, políticos e sociais das pessoas gênero-divergentes. Dito isso, cabe destacar que quando o estudo em questão usar o conceito *transgênero* referir-se-á a transexuais, travestis e não binários, em características identitárias. Sobre o termo, ver mais em: LANZ, 2014.

<sup>3</sup> “*Trans*” surge do latim e significa “do outro lado” (LANZ, 2014). O prefixo será utilizado ao longo do trabalho como diminutivo de “*transgênero*”.

<sup>4</sup> A *cisheteronormatividade* se refere a uma disposição normativa político-social que, baseada em argumentos biológicos, naturaliza e concede privilégios - quer queiram, quer não - às pessoas cisgêneras (cuja identidade de gênero está em consonância com o sexo designado ao nascer) e, da mesma forma, às pessoas heterossexuais (que sentem atração por indivíduos de sexo oposto ao seu). Cis refere-se à identidade de gênero; hetero refere à orientação sexual (LANZ, 2014). Tais nomenclaturas serão mais bem abordadas ao longo deste estudo.

<sup>5</sup> Neste estudo, optou-se por inverter deliberadamente a regra do elemento masculino (o) como genérico e utilizar coletivos neutros, reescrever as palavras no plural e, ainda flexionar adjetivos e substantivos, empregando artigos na forma “o/a” como marcadores de gênero, por exemplo. Essa alternativa metodológica foi aplicada para

as categorias identitárias hegemônicas – estabelecidas durante muito tempo como naturais, únicas e imutáveis. Deste modo, convivendo com constante discriminação e vulnerabilidade em contexto familiar e educacional, os transgêneros são hostilizados e excluídos da vida em coletividade, tendo cerceado o pleno exercício de direitos. Dentro dessa conjuntura de espaços que negam a essas o desenvolvimento de cidadania, encontra-se o mercado formal de trabalho.

O trabalho atua como elemento fundante da integração sociopolítica, econômica e cultural e possibilita (ou deve possibilitar) à pessoa humana estabelecer-se dentro da sociedade como indivíduo ativo e pertencente à matriz grupal. Assim sendo, é inegável que a marginalização das pessoas gênero-divergentes e que desejam participar de processos laborais incide em desajuste social, obstaculiza a ascensão e melhoria de vida. Igualmente, apesar da existência de normativas assecuratórias de proteção contra a discriminação, esse grupo de trabalhadores/as encontra-se extremamente segregado devido à transfobia<sup>7</sup>, que se revela, sobremaneira, no dia-a-dia das repartições de trabalho. Em decorrência disso, a subalternidade é algo comum, sem deixar de mencionar a grande massa de mulheres trans que estão na indústria do sexo.

Neste contexto, a presente pesquisa consiste em uma análise - sob uma ótica sociocultural e jurídica – sobre a situação da pessoa transgênera no mercado formal de trabalho no município de Passo Fundo/RS. Sendo assim, busca identificar quais os principais desafios verificados por este segmento populacional minoritário – discordante em relação à estrutura binária de gênero – para a participação em processos produtivos no mercado organizacional do município. Da mesma forma, se propõe descrever quais as alternativas para aqueles/as que, por ventura, não obtém vínculo empregatício, reconhecendo especificamente como a igualdade e não-discriminação podem oportunizar pleno acesso e condições para permanência no mercado corporativo, de modo a conquistar efetivamente o direito ao trabalho e vida digna além de subsistência, estabelecendo, ainda, a visão das pessoas trans em relação acesso ao trabalho formal frente à supressão legislativa e estagnação estatal.

Haja vista que algumas das justificativas para a seletividade e discriminação no acesso ao mercado formal de trabalho dizem respeito ao não enquadramento nos padrões normativos,

---

(tentar) contemplar os diversos sujeitos em suas identidades. Ainda que saiba que algumas pessoas não se identificam com nenhum dos gêneros, preferiu-se usar esses condutores ao invés de utilizar pontuações como “@”, “#”, “x” ao longo do texto, visto que essas linguagens são impronunciáveis e, ainda, aplicadas apenas às linguagens cibernéticas.

<sup>6</sup> *Cisgênero* (do latim *cis* = do mesmo lado) é o indivíduo que percebe sua identidade de gênero em congruência com o sexo que lhe foi designado no momento de nascimento. Ver mais em: LANZ, 2014.

<sup>7</sup> Diz respeito a condutas discriminatórias e arbitrárias que impliquem em segregação, exclusão e violência – real ou simbólica – de pessoas transgêneras, em razão de sua identidade de gênero. Ver mais em: DIAS, 2017.

levantar a questão da alteridade frente a uma sociedade inflexível à heterogeneidade da classe trabalhadora apresenta-se como determinante para a tomada de consciência da diferença. Logo, é importante ressaltar que as pessoas transgêneras lutam incessantemente para que, através da proteção de direitos humanos, seja possível alcançar igualdade de oportunidades e tratamentos no mercado de trabalho.

Nesses argumentos, a problemática jurídica consiste em responder se a inércia e omissão do Estado contribuem para a segregação das pessoas transgêneras frente ao mercado formal de trabalho.

A motivação para escolha da temática originou-se por vislumbrar que transgeneridade e suas repercussões no que dizem respeito ao mercado formal de trabalho apresentam baixo número de investigação e discussões na academia, o que revela preocupação por afrontar, nomeadamente, os direitos humanos.

Ainda, o desenvolvimento do estudo também se justifica por compreender que é dever do Estado, que se diz comprometido em construir uma sociedade livre, justa e solidária e promover o bem de todos/as - sem discriminações – contemplar e acolher os indivíduos respeitando as diferenças, proporcionando, desta forma, melhor convívio dentro de uma sociedade contemporânea que é acima de tudo plural. Assim sendo, as fragilidades que perduram evidenciam a necessidade de repensar estratégias para um real comprometimento político e estatal, com vistas a promover uma verdadeira igualdade entre os sujeitos de direitos.

Portanto, como metodologia geral de abordagem qualitativa, inicialmente será realizada uma revisão bibliográfica de tópicos importantes para a construção da temática proposta, para a construção de elementos para atender ao problema com mais precisão, identificar ou esclarecer as variáveis-chave. Em seguida, para atingir o objetivo proposto, optou-se por uma abordagem que possibilitasse o aprendizado com o olhar e a realidade do/a outro/a. Assim, será realizada uma pesquisa de cunho exploratório e de caráter misto, na qual se busca analisar a proposta além da metodologia tradicional, observando e combinando várias estratégias na pesquisa. A premissa primordial para essa escolha constituiu-se por pressupor que cada indivíduo vive e tem suas experiências a partir de suas perspectivas; assim sendo, a pesquisa empírica permitiria melhor compreensão de significados através do ambiente natural como fonte direta de coleta de dados e da pesquisadora como instrumento-chave.

Importa salientar também que se optou por fugir de outro tradicionalismo: a modalidade “funil” de trabalho, justificando que não há possibilidade de abranger múltiplos

discursos e, por isso, para pesquisa não se tornasse tão expansiva, focou-se primeiramente - de modo direto e específico - no objeto de estudo delimitado, a ser a pessoa transgênera.

Assim sendo, o estudo será dividido em três partes.

Preliminarmente, a fim de proporcionar contribuições conceituais, teóricas e jurídicas e construir uma correlação com as questões referentes aos indivíduos transgêneros, o segundo capítulo irá desenvolver uma abordagem ampla e pormenorizada sobre a transgeneridade, buscando identificar e debater as problemáticas vividas pelas pessoas trans que, ainda que nem sempre se refiram ao mercado de trabalho, influenciam direta ou indiretamente nas questões laborais.

Posterior à abordagem da transgeneridade como um todo, o terceiro capítulo construirá uma discussão sobre o trabalho e as relações contemporâneas, expondo como uma cultura organizacional que respeite a diversidade através do direito à igualdade e não-discriminação pode promover a cidadania e existência na sociedade em plenitude, garantindo dignidade e autonomia pessoal e econômica, principalmente, para os sujeitos sociais que se encontram limitados de acesso ao espaço público e social, condição essa da pessoa trans. A partir da exposição de barreiras que negam o acesso e permanência aos transgêneros no mercado, serão edificadas possibilidades para pensar em mercado corporativo que acolha trabalhadores/as trans.

Finalmente, o quarto capítulo traz a da pesquisa de campo, expondo os procedimentos metodológicos para planejamento e realização daquela, e, seguidamente, os resultados de dados coletados e as narrativas proferidas pelos/as participantes/as. Conjuntamente a apresentação da pesquisa, será desenvolvida uma análise, considerando as variáveis dispostas no questionário: dados sociodemográficos e econômicos, ocupação dos entrevistados/as, e, por fim, perguntas de múltipla escolha com respostas fechadas e questões abertas, ambas referentes à condição transgênera e ambiente laboral, especialmente frente ao mercado de trabalho no município de Passo Fundo/RS.

Antes de iniciar, é importante deixar claro que não se pretende escrever “em nome” de pessoas transgêneras. Porém, ao ter essas como objeto de pesquisa não somente a partir de análises doutrinárias, mas sim de suas próprias vivências, registra-se que o estudo se insere como possibilidade para refletir - com maior propriedade - sobre os limites do mercado corporativo dados àqueles/as que não se encaixam nos moldes estabelecidos como possíveis, incorporando, portanto, suas próprias visões a respeito do assunto e, assim, questionando a norma - que está assentada na ideia da completude humana - e a atuação estatal frente à pluralidade.

## **2 DISCUSSÃO CRÍTICA SOBRE A TRANSGENERIDADE**

A proposta deste capítulo é fornecer maior elucidação e conhecimento sobre o que se entende por transgeneridade e as condições de vida e de direitos das pessoas trans no Brasil na atualidade, tamanha a dinâmica e complexidade do assunto. Portanto, é imprescindível prover subsídios para explanar a temática e delimitar pontos que serão abordados na pesquisa de campo.

Em um primeiro momento, será realizada uma breve distinção de alguns elementos, muitas vezes tratados como sinônimos, sendo esses: sexo, gênero e orientação sexual. Compreender esses conceitos e seu respectivo uso permitirá entender de que modo a transgeneridade perpassa por esses caminhos.

Feito isso, o estudo apresentará a manifestação sociopolítica e cultural objeto de análise na pesquisa, chamada transgeneridade. Neste contexto, será explicada a existência do fenômeno transgênero, realizada a construção de um campo conceitual da transgeneridade explanados brevemente os desafios que fazem parte do cotidiano dos transgêneros e que impede o desenvolvimento enquanto indivíduos sociais e políticos.

Por último, delinear-se-á a realidade sociocultural das pessoas gênero-divergentes no Brasil, estabelecendo um paralelo entre as dificuldades que antecedem os dias atuais, as conquistas adquiridas e os desafios que ainda subsistem. Para isso, será traçado um panorama sobre os direitos das pessoas transgêneras na atualidade, realizando uma comparação com legislações externas, possibilitando melhor compreensão sobre a conjuntura nacional no que tange a direitos humanos e fundamentais, para adentrar na temática específica a qual o estudo se dispõe: mercado formal de trabalho.

### **2.1 Sexo, gênero e orientação sexual: um esclarecimento**

Construtos sociais, culturais e jurídicos referentes à sexualidade e gênero devem ser analisados como consequências advindas de mutáveis e diferentes conhecimentos produzidos pela humanidade.

Em um processo contínuo e histórico, estudos e linhas de argumentação hegemônicas ancoraram suas presunções em acepções de natureza, afirmando que sexo e gênero são, naturalmente, determinados e imutáveis, e que sexualidade está restrita a ideia de um impulso biológico, essencial e universal (VIEIRA, 1996; SZASZ, 2004). Em princípio, tais vertentes

foram acumuladas e reproduzidas de geração em geração conforme o dispositivo<sup>8</sup> binário de gênero masculino e feminino, e, por serem aplicados universalmente, os conhecimentos tornaram-se “naturais”. Visto que não são totalmente visíveis, ainda que registrem traços distintivos, as estruturas opostas se sustentam mutuamente, a ponto de serem inevitáveis<sup>9</sup> (BOURDIEU, 2014, p. 21).

Em razão disso, até o fim da Segunda Guerra Mundial, imperava a distinção inquestionável de que homens e mulheres nasciam com estereótipos predeterminados e únicos, com a superioridade do macho diante da natural fragilidade da fêmea. No entanto, a partir de 1950, as ciências sociais, influenciadas pela antropologia, filosofia, sociologia do conhecimento, pensamento e práxis feminista e estudos LGBT expandiram-se, e, com isso, questões de gênero e abordagens sobre desigualdades entre homens e mulheres ganharam visibilidade e estudo nas universidades (SZASZ, 2004).

Nesse seguimento, as vertentes que conceberam estereótipos sexuais, bem como teorias que personificavam “ser homem” e “ser mulher”, observadas exclusivamente de pontos de vista biológicos e genéticos, restaram-se enfraquecidas e superadas. Concluiu-se que é impossível a existência da sexualidade - enquanto eixo central da vida humana - isenta de intervenções contextuais, visto que, na condição de espécie caracteristicamente social, o ser humano insere-se cotidianamente em atos que influenciam suas normas de conduta morais, políticas e culturais e envolve-se um conjunto de relações construídas socialmente em torno de desejos e das condutas sexuais<sup>10</sup> (RUBIN, 1993; SZASZ, 2004).

Para Lanz, ao levar em conta as qualidades culturais e condições sociopolíticas e o conjunto de fenômenos da vida sexual como fatores determinantes na formação da identidade individual, não há, necessariamente, discordâncias entre os sexos (homem-mulher) no que tange ao “temperamento” (2014, p. 50). Caso existam, essas não resultam de características biológicas, mas sim nas expectativas culturais e sociais depositadas sobre cada sexo<sup>11</sup>,

---

<sup>8</sup> O termo “dispositivo”, cunhado por Michel Foucault em História da Sexualidade I diz respeito a “um conjunto heterogêneo de teorias e práticas discursivas, possuindo uma finalidade estratégica de dominação” (FOUCAULT, 1985).

<sup>9</sup> Bourdieu (2014) estabelece noções da violência simbólica, identificando-a como uma “violência suave, insensível, invisível as suas próprias vítimas”. Conforme entendimento do autor, a dominação simbólica se instaura através de um processo sustentado pela contribuição de alinhados às estruturas impostas, refletindo em ações de submissão dos dominados para os dominantes, que, por julgarem o processo como autoevidente, não conseguem romper com o mesmo, perpetuando sua própria dominação.

<sup>10</sup> Para Rubin (1989) e Szasz (2004), um sistema envolto em embates morais, processos de produção e disputas políticas impõem ao ser humano uma lista de práticas, desejos e prazeres que se mostram visíveis na vida social do sujeito, em estruturas familiares, educacionais (escola e trabalho), religiosas, entre outras.

<sup>11</sup> O antropólogo Laraia (2006) apresenta razões que explicam claramente que a lógica do determinismo biológico como fator único de concepção e formação da diversidade cultural está incorreta, já que, ainda que

Assim, entende-se que cada indivíduo desenvolve sua sexualidade - como parte integral de sua personalidade - de acordo com uma construção social, após o nascimento e em interação com o meio, apresentando variações conforme seus costumes, vivências sexuais e ideologias (PINTO; BRUNS, 2003).

Neste contexto, não há mais atributos ou características precisas para definir as duas grandes categorias identitárias de gênero (homem e mulher ou masculino e feminino), bem como determinar sentidos de masculinidade ou feminilidade, de modo que se possa distinguir uma pessoa de outra com base exclusivamente em papéis sociais predeterminados (LANZ, 2014).

Portanto, percebe-se que os discursos hegemônicos estão se exaurindo em si mesmos em razão de controvérsias, ausência de clareza e sustentação empírica. Malgrado o ser humano ainda seja refém de resistentes códigos de conduta sociais e sexuais que supostamente definam o que é “ser homem” e “ser mulher”, é possível identificar que identidades, papéis e expressões de gênero, até poucos anos atrás cristalizados e imodificáveis.

Feitas estas breves reflexões e apontamentos acerca dos elementos sexualidade e gênero, cabe ressaltar novamente que, por estarem imbuídos de pluralidades teóricas, ainda existem amplos debates referentes aos assuntos. É primordial que se diga que, muito embora o objetivo do trabalho não seja o de realizar uma teoria explicativa sobre cada uma, todas as contribuições garantiram alcances para discussões no que tange à sexualidade e gênero. Oriundas do pensamento e práxis feminista, as correntes discordam em alguns pontos; entretanto, as definições aqui expostas não possuem maiores controvérsias; assim, focar-se-á apenas em uma distinção dos vocábulos já consolidados.

O sexo (genital, biológico, gonadal e/ou cromossômico) diz respeito a um conjunto de características físico-corporais e células reprodutivas herdadas biologicamente, que diferenciam, em uma espécie, machos e fêmeas. Desta forma, sexo refere-se essencialmente às diferenças genéticas, fisiológicas e anatômicas, à genitália que cada pessoa traz entre as pernas em seu nascimento. Fundamentalmente são reconhecidos quatro tipos de “sexo”, sendo esses: macho, fêmea, intersexuado ou nulo<sup>12</sup> (PINTO; BRUNS, 2003; JESUS, 2012; LANZ, 2014).

---

existam diferenças determinadas biologicamente (como o sexo), a antropologia tem comprovado que a conduta dos sujeitos depende de um aprendizado, chamado pelo autor de processo de endoculturação.

<sup>12</sup> Consoantes explicações de Lanz sobre os “tipos de sexo” (2014, p. 39), macho é o sujeito que nasce com um pênis; fêmea, quando nasce com uma vagina; intersexuado, quando traz em seu nascimento uma combinação imprecisa de pênis e vagina e nulo, quando a pessoa nasce destituída de qualquer traço genital preciso.

Todavia, o sexo não é considerado um elemento imutável. Ainda que biologicamente o sexo determine as células reprodutivas e diferenças genitais, de acordo com Lanz “o fato de uma pessoa nascer com um par de cromossomos XX não significa tratar-se necessariamente de uma fêmea da espécie, nem garante que essa ‘fêmea’ venha a se comportar socialmente como mulher” (2014, p. 45). Por conseguinte, a construção da identificação como homem ou mulher, ou seja, “ser masculino” ou “ser feminina”, não é um fato biológico, mas sim, sociocultural. Reside aqui, portanto, a diferença entre sexo e gênero.

Conforme definição de Jesus, “gênero vai além do sexo: o que importa, na definição do que é ser homem ou mulher, não são os cromossomos ou a conformação genital, mas a autopercepção e a forma como a pessoa se expressa socialmente” (2012, p. 8).

Assim sendo, diferentemente de sexo, o comportamento humano correspondente ao gênero não é herdado geneticamente, mas sim resultante de um aprendizado social, internalizado gradualmente de acordo com a exigência de rígidas condutas e normas sociais. Deste modo, para Costa (1994), o reconhecimento do sexo biológico ou genital também é importante, na medida em que permite ao indivíduo desenvolver a consciência sobre aquilo que ele sente que é, ou seja, sua identidade de gênero.

Constituída essa base, entende-se que o desenvolvimento do “senso de si mesmo”, como homem ou mulher, é aprendido por intermédio da expressão do indivíduo com a sociedade, através de papéis sociais de gênero e afetivo-sexuais: uma criança se desenvolve e aprende papéis de gênero conforme o sexo designado no momento do nascimento<sup>13</sup>, com base nos pensamentos e expectativas dos adultos sobre essa. Desta maneira, “seres naturais” são produzidos e transformados em “seres culturais”, com a identidade biológica se adaptando a identidade de gênero (PINTO; BRUNS, 2003; LANZ, 2014).

Por fim, apresenta-se o conceito de orientação sexual, que se refere à atração erótico-afetiva de alguém por outrem. Ainda que seja completamente distinta dos conceitos apresentados anteriormente, na prática diária, a relação entre sexo, gênero e orientação sexual é acoplada e reproduzida como “mais adequada” possibilidade de combinação na sociedade ocidental<sup>14</sup>.

Importa ressaltar, entretanto, que não há uma norma de orientação sexual em função do sexo e da identidade de gênero das pessoas; logo, uma dimensão não está atrelada

---

<sup>13</sup> O sexo designado ao nascer/sexo atribuído no nascimento leva (ou deveria levar) em conta somente a aparência da genitália externa.

<sup>14</sup> Judith Butler (1999) descreve como heteronormativa a relação de encapsular sexo, identidade de gênero e orientação sexual de modo linear e direto, ideia essa que fortalece a reprodução compulsória de oposições discriminadas e assimétricas entre masculino e feminino.

diretamente à outra. Nas explicações de Jesus (2012), esses elementos podem se comunicar, visto que a orientação sexual é também vivida, sentida e descoberta. Contudo, a orientação sexual não vai depender ou decorrer do sexo ou do gênero. Lanz, neste sentido, refere que sexo corresponde ao que o indivíduo traz “entre as pernas”, o gênero, ao que a pessoa traz “entre as orelhas” e, finalmente, orientação sexual é como quem o indivíduo gosta de “ter em seus braços” (2014, p. 41).

Em conceitos objetivos e didáticos apresentados pelos Princípios de Yogyakarta<sup>15</sup>, é possível afirmar que orientação sexual refere-se à “capacidade de cada pessoa de ter uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero [...]”. Já identidade de gênero reporta-se à “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 e outras expressões de gênero, inclusive vestimenta, modo de falar e maneirismos”.

Ocorre que o senso comum sempre reduziu (e ainda reduz) aspectos individuais e particulares, exclusivos de cada sujeito, em uma identidade única, categórica e definitiva, imposta a partir da descoberta do sexo genital ou biológico da pessoa; ou seja, ao nascer com um pênis, o sujeito terá de enquadrar sua essência conforme o que a sociedade espera de um homem e gostar de mulheres. Neste liame, identifica-se que a presença de narrativas hegemônicas e cisheteronormativas foram e são grandes responsáveis pela perpetuação da noção de que as categorias de gênero em masculino ou feminino devem ser únicas e principais (PINTO; BRUNS, 2004; LANZ, 2014).

Em virtude disso, a partir da década de 1980, estudos acadêmicos passam a propor análises e releituras sobre sexualidade e gênero com enfoques específicos em contextos sociais e políticos<sup>16</sup>. Nesta retórica, a filósofa e feminista Judith Butler, em sua obra *Gender Trouble*, problematiza teóricas feministas que vinculam gênero a uma estrutura binária e sua preposição da heterossexualidade e discute a dualidade entre sexo como natureza e gênero como cultura. Butler denuncia as linhas de argumentação que assumem corpos de “macho” e de “fêmea” constroem culturalmente os gêneros masculino e feminino, ignorando a

---

<sup>15</sup> Em um projeto ocorrido em Yogyakarta, na Indonésia, buscou-se desenvolver um conjunto de princípios jurídicos internacionais sobre a aplicação da legislação internacional às violações de direitos humanos baseados na identidade de gênero e orientação sexual.

<sup>16</sup> Leciona Bento (2006) que a construção das categorias sexualidade e gênero passa a ser proposta como independentes e distintas, para que se possa contrapor teorias e analisar as subjetividades desenvolvidas historicamente pelo movimento feminista (opressão sexual *versus* opressão de gênero).

capacidade das pessoas em rejeitar ou modificar as expectativas sociais aos papéis que lhe são esperados<sup>17</sup> (BUTLER, 1999).

No bojo destas discussões, é possível identificar que a cultura ocidental perpetua e naturaliza a existência de apenas duas grandes categorias de gênero, quais sejam homem/masculino e mulher/feminino. Todavia, ainda que as pessoas se restrinjam ao arquétipo binário, as condutas sociais - enquanto resultantes de regulação social e aprendizado - têm sido redefinidos ao longo da história (LANZ, 2004; RUBIN, 1989).

Neste sentido, sendo fundamental na construção de cada ser humano, o desenvolvimento da sexualidade e da identidade de gênero não pode ser erigido “sobre balizas”: a autoidentificação e a “percepção de si mesmo” a respeito da identidade de gênero decorrem da afirmação da individualidade, sendo processos extremamente peculiares e subjetivos (PINTO; BRUNS, 2003; LANZ, 2014).

Destarte, devido à rigidez e automatismo de estereótipos culturais, é estabelecido um desafio ao sujeito que desenvolve uma identidade de gênero que “não se adapta” à norma circunscrita e à identidade que lhe foi designada ao nascer, sendo esta a pessoa transgênera.

Dito isso, cabe fazer uma breve análise sobre a transgeneridade, temática que ganha destaque nas últimas décadas e tem se tornado objeto de estudo nas mais diversas áreas, inclusive social e jurídica. Deste modo, será apresentada a condição transgênera, em uma dimensão ampla e inclusiva, considerando breves perspectivas históricas, psicológicas e sociológicas, para que se possa contextualizar a realidade social, política e jurídica dos indivíduos que desafiam as normativas do dispositivo binário (masculino/feminino) de gênero.

## **2.2 Transgeneridade: premissas e contextualizações gerais**

A transgeneridade não é um fenômeno recente e nem próprio da cultura brasileira, mas sim parte da história humana, de todos os tempos, raças e contextos sociais. Inúmeras trajetórias de leituras mostram como a construção de identidades gênero-divergentes aparece desde remotas eras e vem tomando um lugar na história da humanidade. Assim, perpassando a

---

<sup>17</sup> Questionando a identidade que circunda “ser homem” e “ser mulher” e, também, a higienização absoluta de gays e lésbicas, surge um movimento teórico e social, como forma de empoderamento, conhecido como Teoria *Queer*, pautado nas diferenças como instrumento de crítica. Esse movimento não ignora as categorias já dispostas, mas compreende que elas devem estar passíveis de uma abertura de interpretação.

mitologia greco-romana aos dias atuais pelas mais diversas fontes literárias e antropológicas, somente a partir do século XIX é possível afirmar que a transgeneridade, entendida como estado disfórico psicosssexual, deixa de ser classificada como uma transgressão moral ou religiosa e passa a ser considerada como doença ou simplesmente desvio de normalidade (VIEIRA, 1996; BUTLER, 1999; PINTO; BRUNS, 2004).

Todavia, consoante entendimento de Berenice Bento, a partir da década de 1960, reflexões e desdobramentos práticos que registram e defendem uma pluralidade e subjetividade de interpretações da “experiência transexual” iniciam a construção do “dispositivo da transexualidade” (2006, p. 40-46). A partir daí, o foco do fenômeno transgênero migrou da área médica para a área sociopolítica cultural, com o entendimento de que as pessoas trans são “violadoras da regra predisposta”<sup>18</sup>. Assim sendo, com o tempo, os saberes oficiais sobre o fenômeno transgênero puderam desconstruir a moldura perversa e patológica da experiência transexual.

Igualmente, ainda que existam diferentes entendimentos sobre o assunto, o que se pode afirmar – e é importante para estabelecer noções do fenômeno da transgeneridade - é que uma pessoa transgênera não apresenta qualquer anormalidade, transtorno, doença ou problema que necessite intervenção psiquiátrica<sup>19</sup>. Lanz afirma que o ponto de partida para definir o termo transgênero é a “a não conformidade ou discordância da norma de gênero predisposta e da circunstância sociopolítica do dispositivo binário” (2014, p. 70). Tal fenômeno de desvio é apresentado através de uma gama de manifestações.

Buscando uma aceção científica do conceito de transgênero, recorre-se a definição divulgada no endereço eletrônico oficial da APA (American Psychological Association):

---

<sup>18</sup> Tal juízo é crítica de muitos autores/as. Para Lanz, é como se a pessoa transgênera precisasse de um “tratamento”, visto que pode estar com algum “transtorno mental” (2014, p. 51). Igualmente, Bento e Pelúcio pontuam que incluir a transgeneridade como transtorno comportamental é uma “[...] estratégia discursiva que afasta a autonomia das pessoas gênero-divergentes bem como não permite o reconhecimento dessas na condição de sujeitos” (2012, p. 576).

<sup>19</sup> Apesar de estar mantida no DSM—IV e CID-10, segue-se o entendimento de que se identificar como trans não significa possuir “transtorno” e/ou “disforia”. Uma das maiores bandeiras levantadas pelo movimento trans é a despatologização da transgeneridade.

Transgênero é um termo guarda-chuva para pessoas cuja identidade de gênero, gênero expressivo ou comportamental não se conformam ao sexo tipicamente associado ao qual foram designados no nascimento. Identidade de gênero refere-se à concepção interna de uma pessoa sendo homem, mulher ou algo mais; expressão de gênero refere-se a maneira de uma pessoa comunicar identidade de gênero através do comportamento, roupas, estilo de cabelo, voz ou características corporais. “Trans” é popularmente usado como abreviação para “transgênero”. Enquanto transgênero é geralmente um bom termo para se usar, nem todos que a aparência ou comportamento é desassociado ao gênero irão se identificar como pessoas transgêneras. As maneiras que os transgêneros são atribuídos na cultura popular, academia e ciência estão mudando constantemente, particularmente à medida que a consciência dos indivíduos, o conhecimento e a abertura das pessoas com relação à transgêneros e suas experiências crescem (APA, 2011, s/p)<sup>20</sup>.

Em linguagem mais técnica, o indivíduo transgênero pode ser caracterizado como alguém cuja categoria disponível de gênero e, respectivamente, classificada no momento do nascimento, apresenta algum tipo de discordância, conflito ou não conformidade com as normas de conduta socialmente aceitas e sancionadas frente percepção de sua identidade de gênero (LANZ, 2014, p. 74).

Neste sentido, é válido destacar que, entre masculino e feminino, existe um amplo espectro de comportamentos e identidades que extrapolam as normas e condutas definidas pela sociedade para serem ocupadas por mulheres e por homens, isto é: a percepção de “pertencer” ao masculino e/ou feminino transcorre infindas gradações que são construídas e constituídas na subjetividade de cada indivíduo (PINTO; BRUNS, 2004).

Portanto, a noção de entender-se como transgênero é muito ampla e abriga diversas identidades divergentes (não somente as categorias homem e mulher ou masculino e feminino), referindo-se a quaisquer outros indivíduos cuja identidade de gênero transite entre os dois sexos/gêneros socialmente aceitos<sup>21</sup>. Além disso, por diferentes e múltiplos motivos, a vivência transgênera nem sempre se apresenta como identitária, sendo possível que os

---

<sup>20</sup> Texto Original: Transgender is an umbrella term for persons whose gender identity, gender expression or behavior does not conform to that typically associated with the sex to which they were assigned at birth. Gender identity refers to a person’s internal sense of being male, female or something else; gender expression refers to the way a person communicates gender identity to others through behavior, clothing, hairstyles, voice or body characteristics. “Trans” is sometimes used as shorthand for “transgender”. While transgender is generally a good term to use, not everyone whose appearance or behavior is gender-nonconforming will identify as a transgender person. The ways that transgender people are talked about in popular culture, academia and science are constantly changing, particularly as individuals awareness, knowledge and openness about transgender people and their experiences grow (APA, 2011, s/p).

<sup>21</sup> Moira (2017) alerta sobre o risco de traçar limites que separem essas várias identidades, que pode acarretar no estabelecimento de novas normas de como o sujeito deveria ser. Assim sendo, o termo vem sendo utilizado também para classificar pessoas que, de alguma forma, não se reconhecem e/ou não podem ser socialmente reconhecidas nem como “homem” nem como “mulher”.

formatos de representação assumidos se expressem apenas através de características funcionais<sup>22</sup> (BENTO, 2006; PINTO; BRUNS; 2004; LANZ, 2014).

Conforme referido anteriormente, leciona Lanz que, há alguns anos atrás, a transgeneridade não era aceita em uma sociedade “normal” cisgênera: os casos diagnosticados eram tratados como transtornos mentais. Ainda hoje, identidades gênero-divergentes continuam amplamente desconhecidas e no cotidiano, pessoas transgêneras não passam de “viados e lésbicas mais afetados”, o que, segundo a autora, “necessita urgentemente uma problematização” (2014, p. 72-77).

A respeito de debates teóricos que contribuíram para processos explicativos de identidades de gênero e normativas materializadas e regulatórias de gênero, Bento (2006) e Lanz (2014) compreendem que os estudos *queer*<sup>23</sup>, mais especificamente as teses desenvolvidas pela filósofa e feminista pós-estrutural Judith Butler através da teoria da performatividade, permitiram a compreensão da experiência transexual fora de um marco patológico.

Butler (1999) orienta seus estudos a partir das contribuições teóricas de Foucault sobre relações de poder, entendendo que a normatividade de gênero é instituída e aplicada sobre corpos-sexuados heterossexuais. Deste modo, o gênero de cada sujeito é materializado e imposto conforme as redes de poder/saber<sup>24</sup>.

Ademais, a autora - que critica e contesta abertamente teóricas feministas - entende que gênero toma forma com o tempo, não devendo ser visto como uma característica natural e universal de alguém, mas sim como uma variável fluída, que se desloca no tempo e no espaço, em diferentes contextos e épocas, e é performatizado continuamente conforme a linguagem age sobre o indivíduo – o que ocorre a todo o momento.

Em outras palavras, para a autora o gênero é linguagem, e linguagem é performática; ou seja, a identidade e a percepção de gênero são construídas e formadas culturalmente, não sendo, portanto, um atributo fixo do ser humano. Sobre isso, Lanz (que corrobora as teorias

---

<sup>22</sup> Ainda que esses não sejam objeto de foco neste estudo, importante tangenciá-los; segundo Jesus (2012) e Lanz (2014), por representar todo um espectro da diversidade, a vivência transgênera pode se apresentar, portanto, não apenas em tempo integral, mas para entretenimento momentâneo (citam-se os *crossdressers*, transformistas e *drag queens*).

<sup>23</sup> Surgido na Inglaterra, o termo *queer* ganhou o sentido de “bicha”, “sapatão”. No entanto, atualmente, a teoria *queer* diz respeito a uma vertente acadêmica que propõe concepções amplas sobre gênero e critica o arquétipo binário homem-mulher bem como a heterossexualidade (LANZ, 2014, p. 324).

<sup>24</sup> Nesta linha de pensamento, Bourdieu compreende que a sociedade exerce um “golpe de força” sobre os indivíduos e imprime em seus corpos não somente um “programa de percepção”, mas também um modo de estar e ser (1996, p. 31).

de Butler) afirma que “ninguém mostra com mais clareza do que uma pessoa transgênera” (2014, p. 236).

Feita essa exposição, é cabível destacar que ainda não existem respostas conclusivas sobre a condição da transgeneridade. Inúmeras são as razões pelas quais uma pessoa pode transgredir uma ordem binária de gêneros. Quanto a isso, os cientistas acordam em dizer que a transgressão só existe em relação a algo que é considerado normal (LANZ, 2014). Porém, é válido questionar: em uma sociedade contemporânea, com uma multiplicidade e pluralidade de expressões e pensamentos, o que é ser normal? Quem decide sobre isso?

Esses questionamentos são necessários para que se entenda como o poder coercitivo e a arbitrariedade de gênero, dispostos pela ordem cisheteronormativa e denunciados por Judith Butler (1999), reduzem identidades de gênero ao arquétipo binário masculino-feminino e contribuem para o desenvolvimento de transtornos psíquicos em pessoas gênero-divergentes, cuja superação inclui adotar canais de expressão a fim de se manifestarem dentro da sociedade (BENTO, 2006; LANZ, 2014).

Em razão da inegável existência de códigos de conduta arbitrários e específicos ao sexo dos indivíduos, os padrões comportamentais “de homem” e “de mulher” contribuem para a construção de relações de dominação e exploratórias. E eis um dos motivos pelo qual a pessoa transgênera é discriminada: ela não segue o modelo hegemônico ao expressar sua identidade, deixando de atender as expectativas sociopolítica culturais, oriundas de relações de poder e produtoras de desigualdades<sup>25</sup> (VIEIRA, 1996; SZASZ, 2004; BENTO, 2006).

Por isso, frente a estas problemáticas, desde o final dos anos 1960, as articulações do movimento LGBT, e conseqüentemente, do movimento transgênero, inseriram-se em processos de construção sociopolítica mundial contra as discriminações sofridas por este coletivo, problematizando relações de poder e propondo visibilidade, reconhecimento e respeito à diferença (LOURO, 2001; ÁVILA, GROSSI, 2010).

As organizações transgêneras fundadas no final dos anos 1970 e 1980 foram mais focadas no apoio pessoal e socialização do que em protesto e ativismo militante. Porém, desde a década de 1990, particularmente, a organização política das comunidades transgêneros tem se expandido e diversificado, trazendo pautas com reivindicações específicas. Os avanços de reconhecimento de direitos no plano internacional trouxeram a questão para a agenda pública.

---

<sup>25</sup> Para Foucault (1985), o sexo, gênero e orientação sexual de reduzem a uma lógica binária dicotômica: permitido ou proibido, lícito ou ilícito. Neste contexto, Butler (1999), orientando-se pelo entendimento do autor sobre relações de poder, aplica suas teorias sobre o conceito de gênero e feminismo, no qual a mulher, sujeita à normativa masculina da opressão, é portadora de uma subjetividade feminina que a coloca na condição de mulher. A crítica da autora está na noção de sujeito feminino (aplicando Foucault, utiliza o conceito “genealogia feminista”).

Com isso, construiu-se um novo parâmetro de plausibilidade na discussão do tema (ÁVILA, GROSSI, 2010; GORISCH, 2017).

Neste ínterim, devido às tendências e realidade internacional transparente e contínua para aceitação social dos transgêneros, o Brasil contou com um grande aumento no número de organizações comunitárias e movimentos pelos direitos das pessoas gênero-divergentes, que, ainda hoje, visam o fim da vulnerabilidade e exclusão social e a necessidade de tutela estatal, reconhecimento de igualdade e direito das pessoas trans exercerem sua cidadania, com amplo acesso à saúde, à educação e ao mercado de trabalho (DIAS, 2017; GORISCH, 2017).

Segundo o que expressam Carvalho e Carrara (2013), o debate público sobre transgeneridade e a possibilidade de construção da categoria identitária no Brasil emerge no final dos anos 1990 e início dos anos 2000. Nos anos 90, com a epidemia de AIDS, o número de grupos institucionalizados do movimento LGBT cresceu significativamente e, igualmente, surgiram as primeiras organizações em defesa dos direitos de pessoas transgêneras. Desde então, a temática LGBT no país tem sido objeto de muito estudo e atenção política; contudo, os estudos e direitos acerca do “T”, de transgêneros, ainda que estejam mais problematizados na atualidade, concentram insuficientes análises (LINO et al., 2011).

Neste sentido, entende-se que ao se perceber diferentes dos/as outros/as, a pessoa gênero-divergente inicia uma batalha consigo e com a sociedade. (Também) em virtude disso, essa inicia o processo para realizar mudanças físicas profundas, que ocorrem desde a reposição hormonal até a busca incansável pela realização de cirurgias, incluindo a de redesignação sexual, a fim de “adequar o corpo” e sentir-se em conformidade com a identidade de gênero<sup>26</sup>. Lanz (2014) e Dias (2017) acordam no sentido de que qualquer indivíduo leva (algum) tempo para se reconstruir após uma situação traumática ou dolorosa, incluindo sentimentos de rejeição e menos valia. Entretanto, quando a pessoa é costumeiramente rejeitada ou excluída, as consequências tendem a ser muito mais sérias e graves, como é o caso da pessoa transgênera.

Para além disso, salienta-se que a violência física, moral e estrutural vivenciadas pelos indivíduos transgêneros atingem o núcleo de sua dignidade, pois esses tem sua cidadania afetadas e componentes de ordem social (ausência de saúde e educação, condições precárias

---

<sup>26</sup> Conforme disposto nos Princípios de Yogyakarta (2007), o processo de sentir-se em conformidade com a identidade de gênero que a pessoa se identifica “pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos e/ou outros”. Algumas pessoas trans, visando findar o sofrimento emocional e físico, encontram na cirurgia de redesignação sexual o seu bem estar (erroneamente chamada de “cirurgia de mudança de sexo”). O trabalho em questão não abordará o assunto; no entanto, importa referir que nem todos os transgêneros desejam utilizar hormônios ou realizar procedimentos, e isso não lhes tira a legitimidade de se identificar com o gênero que se reconhecem (BENTO, 2006; LANZ, 2014).

de moradia, miséria e desemprego) como fatores que determinam sua exclusão e vulnerabilidade social. Para Irigaray (2012), isso se agrava quando associado a outros excludentes sociais que se somam à transgeneridade, como a discriminação racial e econômica.

Portanto, em face das questões expostas, em que pese a comunidade LGBT e o movimento transgênero terem se fortalecido e conquistado importantes direitos nas últimas décadas, o cenário de vulnerabilidade e discriminação permanece: a população transgênera ainda sofre com o descaso da justiça brasileira e permanece não reconhecida na esfera pública e legal e continua deslegitimada de regras protetivas diferenciadas, o que resulta em um cenário de sujeitos marginalizados e excluídos da coletividade e afastados de inclusão jurídico-política (GORISCH, 2017; GOMES, 2017; ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL, 2017).

Neste fluxo de interpretação, é possível afirmar que, por estarem expostas a vulnerabilidade e discriminação decorrente não apenas de uma cultura ocidental histórica que os/as discriminou, mas também de uma tutela jurídica omissa que, conforme Gomes “não cria igualdade, mas estabelece diferentes graus de violência” (2017, p. 180), as pessoas trans ainda não têm reconhecidos seus devidos direitos, como a garantia de estabelecimento e desenvolvimento social.

Expostas brevemente as barreiras encontradas pelas pessoas gênero-divergentes e que dificultam a garantia da uma existência plena, o próximo tópico avaliará a realidade dos indivíduos trans sociocultural, política e juridicamente, buscando fazer um comparativo do Brasil com legislações externas e órgãos de grande representatividade mundial, desvelando a conjuntura legislativa nacional no que concerne às pessoas trans e fazendo um paralelo entre as dificuldades que antecedem os dias atuais, as conquistas adquiridas e os desafios que ainda subsistem, para adentrar na temática específica a qual o estudo se dispõe: mercado formal de trabalho.

### **2.3 Panorama jurídico das pessoas transgêneras: entre conquistas e desafios**

Conforme já exposto, os obstáculos enfrentados pelos transgêneros vão muito além de desconforto e conflitos internos em razão de terem suas identidades de gênero em discordância com seus corpos. Além de não encontrarem nenhuma categoria classificatória que se sintam contemplados, as pessoas trans sofrem com a rejeição, segregação, exclusão e

violência – sociopolítica, psicológica, cultural, econômica e religiosa – dentro de casa e na rua, em relações interpessoais e grupais.

Não bastasse isso, a omissão do Estado no que diz respeito a este segmento social é histórica. Em âmbito nacional, a vulnerabilidade e invisibilidade não decorrem apenas da intolerância e violência da sociedade, mas também da inexistência de reconhecimento e protetivas legais. Excluídas de tutela jurídica, o sistema legal brasileiro chancela a violação de direitos humanos e fundamentais ao manter a população trans sem uma legislação específica, o que repercute em uma conjuntura de pessoas marginalizadas, desrespeitadas quanto à igualdade, liberdade e autonomia<sup>27</sup> e tolhidas de pleno exercício de direitos sociais e promoção de cidadania (ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL, 2017).

Ao vislumbrar a proteção legal de pessoas trans em uma esfera global, desde 2011, de acordo com a Resolução do Conselho de Direitos Humanos, os direitos LGBT são considerados pela Organização das Nações Unidas (ONU) como sendo Direitos Humanos<sup>28</sup>, de tal modo que todo e qualquer país que não respeitar e/ou praticar condutas LGBTfóbicas estará violando tratados e demais documentos relativos aos direitos humanos, devendo, portanto, ser responsabilizado<sup>29</sup> (GORISCH, 2017, p. 375).

Igualmente, o Comitê Internacional de Direitos Civis e Políticos declarou que leis que violem os Direitos LGBT – incluindo, portanto, os direitos das pessoas transgêneras - violam, da mesma forma, as normativas referentes aos Direitos Humanos<sup>30</sup>. Da mesma forma, a Corte Europeia de Direitos Humanos (CEDH) vêm servindo de exemplo para a justiça brasileira, que, atenta a realidade de que o Direito deve se reconstruir com as dinâmicas sociais, não pôde ignorar as demandas relativas aos transgêneros, e iniciou, com isso, um processo de reconhecimento de tutela e inserção desses em um contexto sociopolítico e cultural<sup>31</sup> (DIAS, 2017; GORISCH, 2017).

---

<sup>27</sup> Barroso (2012, p. 71, apud Gomes, 2017) entende que a autonomia pessoal corresponde somente ao núcleo essencial da liberdade. A liberdade tem alcance mais amplo, podendo ser limitada por forças externas legítimas, enquanto que a autonomia pessoal é “parte que não pode ser suprimida”. Desta forma, para o autor, a ideia de autonomia é a de “dar tutela ao ser humano como um fim em si mesmo”.

<sup>28</sup> “Considerando que o reconhecimento de dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo” (Preâmbulo da DUDH).

<sup>29</sup> General Assembly of United Nations, Human Rights Council.

<sup>30</sup> United Nations: General assembly to address sexual orientation and gender identity – Statement affirms promise of Universal Declaration of Human Rights.

<sup>31</sup> Não se pode olvidar que a Europa, diferentemente da América Latina (ainda marcada pela repressão política e a negação dos direitos humanos), é um continente muito aberto a demandas que envolvam direitos LGBT. Assim, a ECHR atua progressiva e pontualmente em decisões que permitam direitos às pessoas trans (GORISCH, 2017, p. 376).

Desta maneira, percebe-se que as Cortes Internacionais, além de edificar e reconhecer garantia de direitos aos cidadãos e cidadãs trans, têm influenciado outros Estados. Seguindo isso, é possível afirmar que, ainda que o país não possua legislação própria referente a pessoas trans, isso não significa que esses/as não possuam e/ou não devam possuir direitos. Com inspiração nos regulamentos externos citados e também em direitos expressos na Constituição Federal de 1988, o Estado brasileiro, através do Poder Judiciário, vem seguindo orientações e fornecendo mecanismos protetivos aos transgêneros através de compilações de princípios, direitos humanos e direitos fundamentais<sup>32</sup>.

Com isso, também em razão de reiteradas demandas contra o Poder Judiciário, a população trans brasileira obteve conquistas muito significativas no que tange a direitos civis, dentre os quais podem ser destacados: a permissibilidade do uso de nome social para identificação em órgãos públicos, instituições de ensino, rede pública de saúde, administração pública indireta e direta e empresas estatais<sup>33</sup>, a retificação de nome e gênero no registro civil sem a realização da operação de transgenitalização<sup>34</sup> e o oferecimento do processo de redesignação sexual pela rede pública, através do SUS (Sistema Único de Saúde)<sup>35</sup>.

Porém, para Mello, Brito e Maroja, “nunca se teve tanto, como também não há nada” (2012, p. 425). O Brasil possui um grande número de propostas privadas e isoladas relativas à proteção dos demais direitos de pessoas trans<sup>36</sup>. Portarias, resoluções, decretos e mesmo projetos de lei - que tramitaram e/ou tramitam - explicitam um caráter fragmentado de iniciativas, que demonstram como as demandas da população transgênera têm encontrado acolhida apenas por parte de Cortes Supremas e da administração pública, logrando pouquíssimas aprovações em sede legislativa - o que torna mais fácil a sua extinção (DIAS, 2017).

Destarte, apesar de alguns progressos, percebe-se que o Poder Legislativo nacional possui grande rechaço às pautas das pessoas LGBT. No que se refere às pessoas trans, dificultado o estabelecimento de direitos sociais, este segmento populacional, em razão do manifesto preconceito sociocultural e econômico, ainda encontra-se carente e inerte no

---

<sup>32</sup> Ainda que o Parlamento não garanta, expressamente, direitos às pessoas LGBT, utilizou-se de princípios e fundamentos que serviram de base para a garantia de direitos judiciais a Dignidade da Pessoa Humana, a Liberdade, Igualdade, Segurança Jurídica e Promoção de Bem Estar a Todos, sem Preconceitos e Discriminação, bem como demais direitos previstos na Constituição Federal de 1988.

<sup>33</sup> O nome social pode ser utilizado em crachás, matrículas escolares, no SUS e no ENEM, por exemplo. Igualmente, depois do Decreto nº 9.278, o nome social pôde ser incluído na carteira de identidade.

<sup>34</sup> A ADI 4.275 possibilitou a alteração nos documentos em cartório, sem necessidade de autorização judicial.

<sup>35</sup> Portaria nº 457.

<sup>36</sup> Destaca-se que o crescente número torna praticamente impossível manter um mapeamento de iniciativas relativas aos direitos de pessoas LGBT atualizado.

exercício de sua cidadania<sup>37</sup>. Assim sendo, a ausência de proteção normativa diferenciada contribui para manter as pessoas trans a margem de tutela, fazendo com que a expectativa recaia, frequentemente, sobre políticas parlamentares por intermédio de postura ativa do Poder Judiciário (LANZ, 2014; BUNCHAFT, 2016).

Neste enquadramento, o processo de marginalização e invisibilidade evidencia-se também pela ausência de pesquisas e dados oficiais referentes aos transgêneros, produções essas que seriam fundamentais para a criação de normativas legais e promoção de políticas socioculturais e econômicas, baseando-se em informações reais do cotidiano das pessoas trans<sup>38</sup>.

No entanto, ainda que inexistam relatórios oficiais, levantamentos são realizados - por intermédio do ativismo trans e de organizações e institutos mundiais e nacionais LGBTs. É preocupante apresentar alguns indicativos, dentre os quais o de que o Brasil amargamente lidera o ranking de países que mais matam transgêneros no mundo e a expectativa de vida das mulheres trans no Brasil é de 35 anos, metade da média nacional<sup>39</sup>. Além disso, outra informação preocupante apresentada por algumas ONG's é o alto índice de suicídios de pessoas trans, sendo essa uma das causas recorrentes das mortes<sup>40</sup>.

Exposto esse triste cenário, salienta-se que, os integrantes do judiciário brasileiro devem constituir um magistrado que defenda uma sociedade igualitária e não-discriminatória. Porém, Cordeiro (2012) explica que o constituinte originário optou por um Estado Democrático e Social de Direito assentado na divisão de poderes, consagrados da ordem jurídica e reconhecimento de direitos fundamentais. Por isso, a Corte deve realizar uma leitura pluralista da Carta Magna, resguardando os direitos de todos os cidadãos; porém, deve-se reconhecer a existência de domínios exclusivos reservados aos Poderes Legislativo e Executivo.

No que concerne ao prisma social, da mesma maneira, ao Poder Judiciário reserva-se um papel de controle de compatibilidade das escolhas políticas com os parâmetros impostos pela Constituição, ou seja, no plano da jurisdição, a função confiada a Justiça é a de fiscalizar

---

<sup>37</sup> Segundo a presidente da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra), Keila Simpson, ainda que a aprovação de algumas medidas dê a impressão de “vitórias”, o Congresso ainda mantém uma postura muito retrógrada em relação às pessoas trans, não sinalizando iniciativas que possam garantir mais direitos. Para Keila, a missão é manter o que já se conquistou (CORREIO BRAZILIENSE, 2018).

<sup>38</sup> Ver TRANSDADOS (LEONES, s/d).

<sup>39</sup> Expectativa de vida no Brasil é de 75,5 anos (IBGE, 2016). Dados extraídos da organização Transgender Europe. Disponível em: <<https://transrespect.org/en/>>. A Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) juntamente com o Observatório da Saúde LGBT e o Centro de Estudos Avançados Multidisciplinares (Ceam - UnB) lançaram um Mapa de Assassinatos de Travestis e Transexuais no Brasil em 2017, levantamento que indica que o país mata uma pessoa trans a cada 48 horas.

<sup>40</sup> Informação trazida pela Rede Nacional de Pessoas Trans do Brasil (REDETRANS BRASIL, s/d).

a legislação, atuando, igualmente, como guardião de direitos fundamentais de grupos vulneráveis contra os riscos da tirania da maioria. Portanto, as decisões devem ser realizadas pelos representantes eleitos pela população<sup>41</sup>, acompanhando os avanços da sociedade e observando o pluralismo democrático, especialmente daqueles que se encontram em situações de vulnerabilidade. (CORDEIRO, 2012; BUNCHAFT, 2016).

Assim sendo, mesmo que o Poder Judiciário – a passos lentos - esteja fazendo sua parte para garantir direitos fundamentais e legítimos às pessoas trans, a omissão do Poder Legislativo é inaceitável. O Parlamento deve comprometer-se com a tutela de todos/as, elaborando um sistema legal que inclua também seres humanos marginalizados em decorrência de identidade de gênero, e, que por tal motivo, encontram-se alijados dos direitos civis e elementares de cidadania (DIAS, 2017; ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL, 2017).

Infelizmente, a criação de leis sustenta-se em um ato de crença de “identidade universal”, reduzidas a uma lógica binária de gênero, atrelando as estruturas de poder regulatórias ao duo “homem e mulher” cisheteronormativo, e que, conseqüentemente, resultam na exclusão e estigmatização pessoas trans. O Brasil, influenciado pela proliferação de bancadas religiosas, ainda se mantém refém de autoridades que possuem uma herança constitucional latino-americana<sup>42</sup>, e que - mesmo que representem um grupo vulnerável no país - perpetuam a violência e a exclusão ao “silenciar” quaisquer projetos normativos que atendam a população trans (BUNCHAFT, 2016; GORISCH, 2017; GOMES, 2017).

Isto posto, identifica-se que a ausência de reconhecimento legal específico acoberta a vulnerabilidade a que estão sujeitas as pessoas trans - que têm portas fechadas desde cedo em decorrência da hostilidade e violência social -, além de potencializar a ideia de que é o padrão hegemônico que está de acordo com a norma, enquanto que os/as trans, “desajustados/as”, devem se “adequar” ou lhes será garantida apenas a subsistência, ficando distante a concretização de direitos fundamentais, o desenvolvimento de personalidade e a participação condigna em sociedade, principalmente no que se refere ao acesso ao mercado de trabalho, objeto de maior atenção nesta pesquisa a partir de agora.

Neste contexto, visando minimizar as conseqüências causadas pelo estigma porque passam pessoas que pertencentes ao segmento LGBT, políticas estratégicas em gestão de

---

<sup>41</sup> Sobre isso, Gomes refere que um processo de votação legítimo possibilitaria aos constituintes falar “em nome do povo”. No entanto, pontua que os escolhidos como “representantes” não podem ser ditos exatamente como tais, porque representam escolhas pré-definidas, para que “o povo”, através de eleições, dê validade a essas. Assim, a autora afirma que “quem está lá” não representa diversos grupos que fizeram parte da discussão que antecede a Constituinte, como as pessoas trans (2017, p. 176).

<sup>42</sup> A esse respeito, cf obra de Gargarella (2007, p. 24).

peças têm sido objeto de esforço em alguns ambientes laborais. A rigor, conforme já exposto, apenas na década de 1990 a diversidade da força de trabalho entrou na pauta nas discussões corporativas (FREITAS; DANTAS, 2012).

Atualmente, segundo o que expressa Irigaray (2008), postos de trabalho estão mais abertos a gays, lésbicas e bissexuais cisgêneros, conquistas essas alcançadas através lutas políticas para a construção de espaços mais inclusivos. No entanto, o mesmo não pode se dizer sobre as pessoas trans. Entende-se que o limbo jurídico em relação a essas - fundamentalmente no que tange às relações trabalhistas - repercute em movimentações pontuais e tímidas. Deste modo, ainda é difícil discutir diversidade e relações com diferentes públicos em espaços organizacionais, especialmente nas empresas brasileiras.

Depois de introduzir este cenário, necessita-se, a partir de agora, refletir e abordar sobre a situação do direito ao trabalho e a transgeneridade para melhor compreender os resultados da análise de dados da pesquisa proposta. Por que não há espaço para pessoas trans no ambiente de trabalho?

### **3 O DIREITO AO TRABALHO E TRANSGENERIDADE**

Depois de explanadas abordagens teóricas e jurídicas que possibilitaram compreender a realidade vivenciada pelas pessoas trans e que dificultam a viabilização do bem-estar social e econômico daquelas, o capítulo a seguir abordará temáticas que, somadas ao capítulo anterior, irão fundamentar tudo aquilo que será exposto na pesquisa de campo realizada neste estudo.

Deste modo, inicialmente - um pouco distante de conceitos jurídicos - serão concebidas características referentes a concepção de trabalho e o que essa atividade representa aos sujeitos sociais dentro da coletividade no mundo contemporâneo, dando ênfase às transformações nas relações laborais e à diversidade e heterogeneidade, que faz parte de uma nova classe de trabalhadores/as.

Posterior a isso, será construído um debate sobre o direito à igualdade e não-discriminação<sup>43</sup>, sendo esses direitos humanos fundamentais e premissas para que as pessoas gênero-divergentes alcancem os direitos sociais e, dentro disso, plenas possibilidades de inserção, acesso e permanência no mercado formal de trabalho, primando pela inclusão e a pluralidade sociocultural.

Finalmente, adentrar-se-á no tópico que permite pensar um mercado corporativo que acolha cidadãos e cidadãs trans que convivem com a problemática de labor precário, e igualmente, são segregados e excluídos do mercado formal de trabalho. A partir disso, serão expostas as responsabilidades das organizações e do Estado em promover oportunidades de crescimento e autonomia pessoal a esses/as trabalhadores/as.

#### **3.1 Breves considerações sobre o trabalho na contemporaneidade**

Pensar o trabalho – e, igualmente, as normativas que o regulam - requer ir muito além de concepções jurídicas. Sendo uma atividade humana fundamental para a vida e que todos os seres humanos partilham comumente, foi a partir do advento da modernidade que a atividade de trabalho recebeu maior atenção e contribuições teóricas, tornando-se, deste modo, numerosa em objeto de estudo e análise.

Considerada a historicidade, o direito ao trabalho traz ascendências a partir do nexos social, isto é, das relações sociais como um direito do ser humano, que são resultados de uma

---

<sup>43</sup> Algumas doutrinas e normativas utilizam “proibição da discriminação”.

edificação histórica, social, filosófica e econômica do plano do mundo ideal, do “dever ser”, aproximando-se de um mundo mais humanitário e digno, que incide na projeção do indivíduo em todas as dimensões, que se materializam no livre-arbítrio, equidade e decoro entre os sujeitos.

Este enfoque é amparado na filosofia e teoria revolucionária, reconhecida por possuir evidente preocupação com a construção reflexiva dos segmentos em que o ser humano está inserido. Dentro desta, destaca-se Karl Marx, que, através da crítica baseada na práxis, analisou e refletiu as implicações das relações sociais e econômico-produtivas na estrutura jurídica contemporânea, estabelecendo um diálogo com críticas jusfilosóficas necessárias para a compreensão da atividade humana e do trabalho (MASCARO, 2006).

Os estudos produzidos por Marx - objetos de destaque e análises ainda hoje - marcaram a transformação do pensamento moderno para o pensamento contemporâneo, e trouxeram (também) a debate problemáticas importantes referentes à sociabilidade humana e noções de trabalho, atrelando razão, realidade e produções sociais nas relações e exprimindo suas concepções para além de teorias jurídicas (MASCARO, 2006).

Ainda no século XIX, o autor identificou no direito “um sujeito percebido enquanto vontade autônoma, submetido ao domínio da razão e, assim o fazendo, induzindo o postulado da razão a priori dos sujeitos”. Em outras palavras, significa afirmar que a perspectiva hermenêutica discorre no sentido de que a vida humana é favorecida por atributos que a constituem enquanto existência ativa, possuindo um motor pulsante que conduz a dignidade humana, social, econômica, política e do trabalho; um sentido valorativo da posição que o sujeito ocupa efetivamente na sociedade (PASUKANIS, 1989, p. 35; MAFFI, 2004).

Neste contexto, Marx e Engels, na obra “O Manifesto do Partido Comunista”, escrita em 1848, concentraram o entendimento de sujeito em torno do conceito de trabalho, justificando que este o difere dos outros animais, uma vez que o indivíduo reconhece-se como produtor, capaz de modificar, influenciar e objetivar sua formação integral como “ser humano”, capaz de desenvolver-se socialmente (PASUKANIS, 1989; MAFFI, 2004, p. 74)

Assim, para Marx, todo trabalho está ainda unido ao conceito de sociedade, onde o sujeito concretiza a sua história assumindo o papel de ser ativo na natureza, ao mesmo tempo em que coletivamente se constrói, realiza e se dignifica pelo trabalho. É no trabalho que ele transforma a realidade de uma natureza demudada historicamente pelos imperativos humanos. O ser humano, com sua ação própria, incita, gere e controla seu intercâmbio material com a natureza (MAFFI, 2004).

Neste sentido, identifica-se que o trabalho é ponderado como o centro da vida humana. Concebido como o baluarte hegemônico à concretização de uma vida digna, a cultura que se constituiu em torno do trabalho uniu de forma intrínseca o engajamento de trabalhadores/as com uma atividade laboral à composição de uma identificação social (AMARAL, 2016).

A partir disso, procede-se que a valorização do direito ao trabalho tem por alicerce a subjetividade do sujeito, resultando em seu bem-estar, e conseqüentemente, na sua identificação como indivíduo produtivo, capaz de buscar sua satisfação com vida plena e digna, como bem explica Sánchez Rubio:

A lógica capitalista deslegitima la primacía de la dignidad humana que se obtiene mejor mediante el trabajo, y traslada el problema de la satisfacción de las necesidades básicas a un ámbito de concesiones generosas realizadas por el sistema [...] la liberación integral del ser humano, para obtener la eliminación de cualquier forma de dominación (SÁNCHEZ RUBIO, 2004, p. 277)<sup>44</sup>.

Dito isso, cabe referir que o desenvolver histórico das formas tradicionais do trabalho significariam um meio para que qualquer sujeito favorecido - mesmo de forma mínima de ação e aspiração - pudesse aprimorar sua vida e seu estado material. No entanto, para que essa possibilidade se concretize, reitera-se que seria imprescindível que esses mesmos sujeitos fossem de modo pleno livres, em uma visão desmembrada do domínio social, cultural, jurídico e econômico (MARX, 1969, s/p).

Em síntese, apenas uma atividade laboral realizada entre pessoas iguais e livres serviria de fundamento para determinar a riqueza social e o crescimento econômico. Fundamentada em novas alterações ou modificações a partir da compreensão sobre o direito ao trabalho, uma esfera reflexionista econômica e política traz a imagem do livre ingresso ao trabalho (MÉSZÁROS, 2014).

Entender essa exposição é importante para constituir uma acepção sobre as relações laborais e o sentido<sup>45</sup> do trabalho na contemporaneidade brasileira, onde esse se apresenta como elementar dentro da realidade sociopolítica e cultural, sendo desenvolvido cotidianamente através do intercâmbio com a coletividade, interagindo com variáveis distintas

---

<sup>44</sup> Tradução livre: Uma lógica capitalista deslegítima não tolera o primado da dignidade humana que é melhor obtida através do trabalho e move o problema da satisfação das necessidades básicas para um alcance de generosas concessões feitas pelo sistema [...]. [...] a libertação integral do ser humano, para obter a eliminação de qualquer forma de dominação (SÁNCHEZ RUBIO, 2004, p. 277).

<sup>45</sup> Segundo o que expressam Antunes (2000) e os pesquisadores da Meaning of Work International Research Team (1987), “sentido” do trabalho, em uma perspectiva antropológica e social, implica relacionar e compatibilizar o sentido dentro da esfera laboral - levando em conta satisfação particular, sentimento quanto ao desenvolvimento individual, profissional e, ainda, a independência e liberdade - com sentido fora desta.

neste processo e, portanto, influenciando os atos da vida de todos os indivíduos, que se sentem parte integrante de um grupo ou da própria sociedade (ANTUNES, 2000).

Decorrente de tais construtos, o labor importa em enaltecimento do ser humano porque constitui elemento genérico que representa autorrealização em dimensões temporal, pessoal e social, independentemente da sua especificidade, permitindo a união entre atividades que possibilitem (ou devam possibilitar) a proteção da identidade e dignidade, bem como os efeitos que repercutiram do exercício laboral, como o prazer em contribuir na construção da sociedade - exceto para aqueles/as que estejam socialmente privados/as deste (REIS et al., 2014; FREITAS, 2017).

Por isso, nítida é a repercussão e as implicações do sentido do trabalho em toda a vida humana. Antunes (2000) afirma que se a atividade laboral garantir liberdade e autonomia pessoal e econômica, de modo que, somadas ao provimento de subsistência, seja possível criar sentidos existenciais e estruturar a identidade e a subjetividade do/a trabalhador/a, gozar o tempo livre permitirá a esse/a uma emancipação mais profunda.

Destarte, fica evidente que, atualmente, o trabalho não representa apenas mera atividade exterior, em que as atividades exercidas importam apenas em sustento. Este se encontra elevado à condição de centro organizador da vida individual e coletiva e de desenvolvimento lógico e intelectual. Ratificando as palavras de Meda, “o trabalho estrutura não somente a nossa relação com o mundo, mas também as nossas relações sociais” (1995, p. 26).

Considerando o que se expõe, como já demonstrado no capítulo anterior, o século XX foi berço de grandes transformações, onde uma população ativa e heterogênea em termos de valores, traços constitutivos, concepções de mundo e modos de vida marcou presença no mercado de trabalho; logo, levantar a questão de diversidade e respeito à diferença em ambientes laborais implica não somente em atender interesses econômicos, mas também em conjugar igualdade de oportunidades a todos/as e comprometer-se com a dinâmica e desenvolvimento das relações sociais, dado que a consciência do/a outro/a constitui-se uma problemática, em diversas dimensões, de contínua importância na vida comunitária (BELLAN, 2002; MOURA, 2015).

Apresentada a conjuntura, entende-se que as relações laborais atuais devem levar em conta a base consciente da realidade com pluralidade e diversidade, constituindo uma sociedade dual e que permita aflorar igualdade em acesso e permanência a todos/as no mercado de trabalho. Assim sendo, deve ser garantida aos cidadãos e cidadãs, no exercício de tarefas laborais, uma vida (profissional e pessoal) com condições fáticas de pleno

desenvolvimento da autonomia e personalidade humana bem como tratamento igualitário e segurança na realização de atividades.

Desta feita, ainda que o mundo do trabalho esteja passando por constantes modificações, é inequívoco afirmar que o país continua marcado uma por cultura que configura o trabalho historicamente como dependente economicamente de traços extremamente conservadores, especificamente das pessoas transgêneras - objeto de análise no estudo em questão. Assim, além da disputa inerente ao mercado de trabalho, existe uma barreira ainda maior: a da desigualdade e discriminação de gênero (MOURA, 2015).

Assim sendo, embora já mencionado que o campo do trabalho não se acomoda como referência às categorias jurídicas, concorda-se com Marx no sentido de que o labor provém de relações entre pessoas, sociedade e Estado. Logo, considerando que a sociedade é complexa e integrada, iniciativas estatais devem promover a pluralidade e acolher trabalhadores/as trans, assumindo um comprometimento com a integridade moral e físicas desses/as, perpassando questões de sobre(vivência) para além de aspectos econômicos e vitais, além de considerar, de forma vinculante, à concepção do indivíduo analisadas todas estas particularidades que caracterizam a vida juntamente com uma expectativa redentora de constituição desse (MAFFI, 2004; MOURA, 2015).

Exposta a visão que trata do direito ao trabalho como garantia elementar para inserir os sujeitos dentro da realidade sociopolítica e cultural, passa-se a uma análise que reconhece algumas condições que se apresentam como necessárias para a ocorrência do livre acesso aos ambientes laborais, garantidas e asseguradas por dispositivos legais e outras normativas dentro de um sistema global, e, da mesma forma, contemplados pela Carta Magna, sejam elas o direito à igualdade e a não-discriminação, especialmente àqueles/as que se encontram em situação de vulnerabilidade - no presente estudo, às pessoas trans – e que será explanada a seguir.

### **3.2. O direito à igualdade e não-discriminação como pressupostos para inserção das pessoas trans no mercado formal de trabalho**

Conforme exposto, a ampliação da cidadania decorre (também) do acesso ao trabalho, que, enquanto direito social (reconhecido como direito humano fundamental em sistemas globais, regionais e nacionais), garante valor à primazia da pessoa humana. Todavia, não há de se falar em livre e justa oportunidade de participação em espaços laborais e, sobretudo,

desenvolvimento e melhoria no bem-estar de trabalhadores/as quando estamos diante de cenário de desigualdade e discriminação no mercado de trabalho.

Segundo a filósofa política Hannah Arendt (2007, p. 304), a noção de igualdade possui um caráter genérico e relativo à humanidade, só podendo ser percebida como uma relação na qual o ser social está com outras pessoas. Portanto, a igualdade deverá ser vista como relação contida na regra por intermédio da repartição de benefícios, direitos e deveres, para que o ideal de justiça - contido no entendimento da igualdade - seja atingido.

Partindo disso, não há como proferir um discurso sobre a igualdade sem pressupor a não-discriminação, uma vez que a concepção de igualdade sugere uma visão voltada às semelhanças e, da mesma forma, à diversidade dos e entre os indivíduos, distinguindo uns dos outros. Além disso, entender que esses direitos estão atrelados reconhece as diferenças humanas e permite o fortalecimento da proteção a pluralidade, sob a perspectiva de direitos humanos (RENAULT; RIOS, 2010; PIOVESAN, 2017).

À luz de uma interpretação de direitos humanos, considera-se que a proteção do binômio da igualdade e da não-discriminação<sup>46</sup> foi enfaticamente consagrada em 1948, a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)<sup>47</sup>, através do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Em face disso, passaram a ser concebidos como condição e requisito para pleno exercício dos direitos humanos, com a igualdade legitimando um fator de inclusão social e, a não-discriminação, por sua vez, estabelecendo a proibição de práticas excludentes e intolerantes à diferença e diversidade (GORISCH, 2017).

De todo modo, importa referir que a atuação de Comitês de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais transcenderam em relação a uma primeira fase de proteção de direitos humanos, que trazia uma abstrata e genérica do binômio<sup>48</sup>. Ao introduzir uma concepção de universalidade e indivisibilidade de direitos, algumas recomendações gerais inovaram os

---

<sup>46</sup> Consoante definição do Programa Nacional de Direitos Humanos (1998), discriminação é o nome que se dá para a conduta (positiva ou negativa) que viola direitos das pessoas utilizando-se de critérios injustificados e injustos. Em uma tradução prática, caracteriza-se como prática discriminatória exteriorizar, manifestar e materializar preconceitos com o propósito de anular ou prejudicar o exercício de direitos humanos, baseados em raça, etnia, nacionalidade, gênero, religiosidade e outros.

<sup>47</sup> Em seu art. I, a DUDH afirma o direito à igualdade ao anunciar que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos”. Igualmente, adiciona a cláusula da não-discriminação como corolário e consequência do primeiro, ao endossar, em seu art. II, que “toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos na Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição”.

<sup>48</sup> O Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos de 1966 constituía os direitos humanos sob um ponto de vista básico e geral, referindo o entendimento de igualdade a partir de uma concepção formal e, da mesma forma, a não-discriminação como sendo um pressuposto para a o pleno exercício de direitos (DIAS, 2017; PIOVESAN, 2017).

limites gerais. Assim sendo, a igualdade recebe uma distinção por meio da concepção material de igualdade *de fato* e igualdade *de direito*<sup>49</sup>, trazendo, inclusive, a distinção entre discriminação *direta* e *indireta*<sup>50</sup>, considerando perspectivas de gênero e avançando, além disso, para a temática de políticas compensatórias para assegurar a igualdade e estimular estratégias de inserção e inclusão para fomentar a transformação social e cultural<sup>51</sup> (PIOVESAN, 2017).

Dentro da referida explanação sobre a universalidade desses direitos, a Organização Internacional do Trabalho (1986) subscreve que o respeito mútuo, igualdade de oportunidades ou de tratamento devem estar presentes dentro de uma relação de emprego ou ocupação<sup>52</sup>, estabelecendo que um dos fins da política social será o de abolir qualquer discriminação entre trabalhadores/as por motivo de raça, cor, sexo, crença, filiação a uma tribo ou a um sindicato, no que diz respeito ao ajuste de trabalho, de modo inclusivo a remuneração.

Em vista disso, possibilitou-se questionar a posição de neutralidade do Estado e exigir um protagonismo, através de medidas (legislativas, administrativas e judiciais) para, ao menos, remediar as diversas formas de discriminação que atingiram (e ainda atingem) desproporcionalmente os grupos minoritários e acelerar o processo de igualdade, com vistas a promover empregabilidade, cidadania, emancipação e ascensão social (OIT; UNAIDS; PNUD, 2015; DIAS, 2017; PIOVESAN, 2017).

Neste contexto, consolida-se a convivência global da ONU com os sistemas regionais e órgãos de proteção, que buscam internacionalizar essas garantias. Conforme exposto no capítulo anterior, os instrumentos internacionais demandam dos Estados respeito e proteção aos direitos humanos, obrigando as nações - ainda que não pertencentes à ONU - a atuarem em sintonia com a DUDH e fortalecerem a implementação dos direitos humanos, principalmente, não violando o direito à igualdade e não-discriminação. Neste cenário, apresenta-se o Brasil, país exemplo de heterogeneidade e de diferenças culturais e sociais, que cada vez mais evidenciam a multiplicidade infinita da espécie humana (DIAS, 2017; PIOVESAN, 2017).

---

<sup>49</sup> Leia-se, respectivamente, *igualdade formal*, reduzida a fórmula “todos são iguais perante a lei” e *igualdade material*, guiada pelo ideal de justiça social e pela construção da igualdade com respeito à diversidade, ou seja, o sujeito de direito observado em suas particularidades e peculiaridades (PIOVESAN, 2017, p. 479).

<sup>50</sup> Rios qualifica a discriminação direta por meio de condutas intencionais e conscientes. A discriminação indireta, por sua vez, apresenta-se através de realidades permanentes, reproduzidas e por práticas discriminatórias que só se reforçam com o passar do tempo através da manutenção de medidas supostamente “neutras” (2008, p. 21).

<sup>51</sup> Merece destaque aqui a Recomendação n° 16 do Comitê dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que contribuiu para a criação de Comitês constituídos por alguns grupos minoritários (étnico-raciais, pessoas com deficiência, mulheres, entre outros).

<sup>52</sup> Ver OIT- artigo 1°, alínea a (1986).

O Estado Democrático de Direito e a promulgação da Constituição Federal de 1988 representaram marco histórico e jurídico da transição democrática e institucional dos direitos humanos, consagrando garantias fundamentais aptas a promover proteção e incentivo aos que sofrem consistentemente um padrão discriminatório e, assim, avançar no processo de igualdade<sup>53</sup>. Deste modo, o acesso pleno e igualitário ao mercado formal de trabalho constitui como uma das garantias do Estado democrático de direito, imposta como princípio fundamental consolidada na dignidade da pessoa humana, na cidadania e nos valores sociais do trabalho, com vistas a proporcionar o bem comum de todos/as, sem distinções<sup>54</sup> (BRASIL, 1988; PIOVESAN, 2017).

Apresentadas às mudanças no ambiente laboral contemporâneo, entende-se que proporcionar um trabalho decente<sup>55</sup> e, juntamente, resguardar o direito à diversidade humana ocorre apenas através promoção da igualdade e eliminação de discriminações, que só se faz possível através de direitos humanos para todas e todos, indiscriminadamente.

Dito isso, questiona-se: por que o direito à igualdade e não-discriminação – sendo esse binômio uma missão a ser conquistada e compartilhada por todos os Estados - contribui para que as pessoas trans possam se estabelecer no mercado corporativo?

Para Renault e Rios (2010) a discriminação e a intolerância nas relações laborais constituem um dos maiores abusos contra a dignidade da pessoa humana, pois negam ao sujeito seus de direitos básicos, gerando dificuldades para a manutenção e melhoramento de sua condição de vida e resultando em desigualdade social, segregação ocupacional e desenvolvimento pessoal.

Fleury e Torres (2010) corroboram essas afirmações ao lecionar que a inobservância da igualdade e os comportamentos discriminatórios, quando repetidos constantemente, produzem intenso sofrimento a trabalhadores/as e indivíduos que buscam vagas nos ambientes corporativos, principalmente aqueles pertencentes a grupos minoritários, que já se encontram em desvantagem em relação aos demais cidadãos e cidadãs.

---

<sup>53</sup> A Constituição Federal, desde o Preâmbulo, estabelece expressamente a rejeição ao preconceito, preceituando logo no art. 3º, IV, como um dos desígnios basilares da República Federativa do Brasil a ascensão do bem de todos/as sem preconceitos ou qualquer outra forma de discriminação. Da mesma forma, no art. 5º, § XLI tem-se que a lei repreenderá qualquer forma de discriminação que venha desrespeitar os direitos e garantias fundamentais (BRASIL, 1988).

<sup>54</sup> O art. 1º, II e IV da Carta Magna expressa como fundamentos do Estado a cidadania e o valor social do trabalho; ainda, o art. 7º, XXX prevê a oposição de diferença salarial, de exercício de funções e de normas de admissão, do mesmo modo por motivo de sexo (BRASIL, 1988).

<sup>55</sup> “Trabalho decente”, conforme definição da OIT é um “trabalho remunerado adequadamente, capaz de garantir uma vida com dignidade, adequadamente remunerado e exercido em condições de liberdade, equidade e segurança”.

Neste sentido, Adelman (2003) expressa que os postos laborais, principalmente no Brasil, possuem uma estrutura segmentada pelo arquétipo cisheteronormativo, determinados de modo contundente e apresentados através da dicotomia convencional homem-mulher. Em nome de um valor organizacional, as empresas tendem a “homogeneizar” o quadro de trabalhadores/as, negando aquilo que é visto como “diferente”. Com isso, o não acolhimento e a discriminação das pessoas transgêneras pelo mercado de trabalho é facilmente identificável. Segundo a autora, basta uma rápida olhada nos anúncios de emprego e fica evidente a exclusão das pessoas, em razão de da “não consonância” com os padrões dominantes.

Com base em estimativas coletadas por associações e também pela Secretaria de Direitos Humanos<sup>56</sup>, ao discutir cidadania e empregabilidade das pessoas trans brasileiras, não há dúvidas: a exclusão e discriminação do mercado formal de trabalho constituem uma das maiores barreiras, assim como a ausência de normas protetivas que garantam igualdade de oportunidades e de tratamento nos ambientes laborais. Dados nacionais indicam que, em virtude da segregação e limitação de acesso a espaços públicos, 90% das pessoas trans recorram à informalidade e prostituição como fonte de renda, principalmente mulheres trans<sup>57</sup> (IRIGARAY, 2012).

Consoante ao mencionado no capítulo anterior, ainda que o Brasil não possua elementos sólidos sobre o tema, a OIT reconhece que isso também fornece uma informação importante: a invisibilidade. Relatos de trans e também de empresas evidenciam que o cerceamento de relações empregatícias existe. Ademais, as violações no âmbito do trabalho são muitas: exclusão em processos seletivos, condições precárias de trabalho, transfobia, impedimento de ascensão funcional e demissão. Portanto, ainda que os dados não sejam oficiais e não demonstrem a dimensão da problemática no país, eles são norteadores<sup>58</sup> (DIAS, 2002; IRIGARAY, 2012).

Nessa conjuntura, Nascimento (2003) relata a nitidez da discriminação no mercado de trabalho sofrida pela pessoa trans, que tem o desenvolvimento pleno e a autonomia impossibilitados, sendo-lhe, ainda, dificultada a inserção na sociedade e inviabilizada a estruturação da identidade pessoal e a subjetividade enquanto trabalhador/a. Para o autor:

---

<sup>56</sup> Ver Relatório de Violência Homofóbica no Brasil.

<sup>57</sup> Informação disponibilizada pela Associação Nacional de Transexuais e Travestis (ANTRA) e Rede Nacional de Pessoas Trans no Brasil (RedeTrans Brasil).

<sup>58</sup> Ver em “Empresas brasileiras ainda têm resistência para empregar transexuais” - Entrevista realizada em 2016 com Thaís Faria, oficial de programação da OIT.

As possibilidades de inclusão no mercado de trabalho para os transgêneros são pequeníssimas; mesmo nas circunstâncias em que estes cumpram atividades tidas como femininas ou masculinas, ou ambas, não são vistas como mulheres ou homens, e pela imprecisão cultural são alvejados de forma preconceituosa por parte da sociedade no próprio ambiente laboral. Pondera-se que a questão da diferença é depositada em dupla dificuldade pelos transgêneros, pois no complexo das relações humanas, especialmente no mercado de trabalho, por diversas vezes aqueles não são vistos ou considerado normais; deste modo, o desafio adiciona-se à discriminação, ao preconceito e a forma com que “os outros” irão aceitar ou não essa diversidade. Isso é considerado uma afronta aos direitos humanos e fundamentais, uma vez que o ser humano necessita de tratamento igualitário independentemente de seu gênero (NASCIMENTO, 2003, p. 37).

Igualmente, convém salientar que, lamentavelmente, o direito à igualdade e não-discriminação - enquanto mecanismos jurídicos concebidos com vistas a quebrar a dinâmica perversa da segregação e exclusão das pessoas trans no mercado formal de trabalho – também sofrem com o influxo de um somatório de forças contrapostas e, deste modo, enfrentam resistência, sobretudo de parte daqueles/as que historicamente se beneficiaram com a exclusão dos grupos socialmente fragilizados<sup>59</sup>.

Compreendendo que as relações de gênero moldam os sujeitos sociais e compõe o cenário da diversidade, Luigi Ferrajoli (2009), referenciando a lição de Amartya Sen (1984), expressa que quando ausentes as liberdades fundamentais e direitos políticos, não se faz possível a participação popular e garantia de iniciativa econômica, segurança de mercados e desenvolvimento cultural, intelectual e tecnológico. Partindo dessa arguição, o autor expande o ensinamento de Sen para os direitos sociais, mostrando que esses são um motor para melhores condições de vida da sociedade como um todo, de modo que para incrementar o desenvolvimento seja necessária uma política econômica e social.

Piovesan (2017), nesse sentido, destaca que os direitos sociais – mormente o direito ao trabalho - demandam séria responsabilidade e observância, principalmente para assegurar garantias fundamentais àqueles/as que estão em posição de vulnerabilidade. Nesse prisma, evidente que toda a prática discriminatória lesa a igualdade e, assim sendo, para promover aos transgêneros acesso e permanência no mercado de trabalho, o direito à igualdade possibilita a adoção de medidas diferenciadas, justificando-se, assim, tratamento distinto legítimo e previsto constitucionalmente - uma vez que normativas universais não corrigem desigualdades<sup>60</sup> (ÁVILA; GROSSI, 2010; DIAS, 2017).

---

<sup>59</sup> Aqui se destacam as subdivisões de grupos discriminados em função de raça/cor e classe social, por exemplo.

<sup>60</sup> Sobre isso, as orientações normativas dizem que a administração pública, atenta ao princípio da proporcionalidade, deve assegurar igualdade de oportunidades para trans no mercado de trabalho, mediante cotas. Além disso, as empresas e organizações privadas devem criar mecanismos de incentivo similares (ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL, 2017).

Deste modo, a atenção ao binômio igualdade e não-discriminação nos ambientes sociais e culturais vem ganhando maior visibilidade nas democracias contemporâneas. Comparato (1998), Canotilho (2007) e Minhoto (2009) ensinam que é necessário vincular a correlação lógica entre a característica acolhida de que a desigualdade, oriunda de ato discriminatório desprovido de razoabilidade e racionalidade, possui elementos integrantes de distinção ou de comportamentos antijurídicos e que produzem um tratamento diferencial e negativo em um ou mais aspectos relacionados às particularidades de uma pessoa, sendo esses incompatíveis com o que preceitua a Constituição Federal. Assim sendo, a preocupação com a inserção, acesso e permanência das pessoas gênero-divergentes no mercado formal de trabalho deve surgir em contraposição aos processos desiguais e excludentes.

Reitera-se que ao Estado não cabe reduzir cidadania às liberdades civis e políticas. Portanto, já era tempo de compreender que a igualdade não deve ser concebida a partir da limitada e ilusória definição que se originou do liberalismo, analisada sob uma ótica formal, mas sim, como já expresso, precisa ser interpretada e, a partir disso, orientar demais normativas no sentido de uma igualdade material, conferindo o tratamento aos iguais como iguais e aos desiguais como desiguais (SARLET, 2012; OIT; UNAIDS; PNUD, 2015; ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL, 2017).

Necessita-se estabelecer aos cidadãos e cidadãs trans possibilidades de acesso ao bem-estar social, além de assegurar e manter o direito justo ao que concebe a sua nação. Neste contexto, cita-se outra vez Hannah Arendt, que diz que “os direitos humanos não são um dado, mas um construído, em constante processo de construção e reconstrução”<sup>61</sup>. Portanto, o Estado Democrático de Direito e a chamada Constituição Cidadã devem ser erigidos diariamente, o que representa um paradigma para o sistema jurídico brasileiro, já que estipular a igualdade como direito basilar e fundamental e vedar medidas discriminatórias não resultam automaticamente em oportunidades e pleno acesso ao mercado de trabalho aos grupos populacionais que enfrentam desvantagens, respeitando a inclusão e a pluralidade (PIOVESAN, 2017).

Por essas razões, faz-se necessário, a partir deste momento, analisar a importância de superar as condutas discriminatórias dentro das organizacionais e, a partir disso, promover a inserção dos indivíduos trans no mercado formal de trabalho, a fim de possibilitar o crescimento profissional e social desses, identificando, ainda, ferramentas jurídico-políticas

---

<sup>61</sup> Ver mais em: LAFER, 1988, p. 134.

para resguardar a real igualdade de oportunidades e erradicar discriminação nos espaços laborais.

### **3.3 Transgêneros e o mercado formal de trabalho: um debate sobre cidadania, diversidade e emancipação social**

Ante a contemporaneidade e as profundas mudanças socioculturais apresentadas na conjuntura atual, já não mais deve se sustentar a visão simplista de que os espaços corporativos precisam ser higienizados e utilizados para desumanizar trabalhadores/as, retirando desses/as qualquer característica intrínseca a sua personalidade e individualidade. Ignorar a diversidade de pessoas, perspectivas e situações é ignorar os verdadeiros sentidos e significados que as organizações - em essência - devem ou deveriam buscar, a fim de valorizar não apenas aquilo que é superficial.

Negar a empregabilidade – sendo essa um direito humano – aos homens e mulheres trans e, da mesma forma, reproduzir atos discriminatórios em ambiente laboral em razão da identidade de gênero são realidades que já não podem mais ser ignoradas e invisibilizadas. A temática é urgente e necessária e exige atenção e respostas (BELLAN, 2002; OIT; UNAIDS; PNUD, 2015).

Diante deste contexto, a Organização das Nações Unidas, através dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 5) estabeleceu como meta a ser alcançada até 2030 a eliminação de todas as formas de discriminação de gênero, promovendo o empoderamento e, assim, viabilizando e garantindo participação integral e efetiva com igualdade de oportunidades entre todos os segmentos da sociedade (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2016).

Além disso, o Serviço Internacional e a Comissão Internacional de Juristas de Direitos Humanos, por intermédio dos Princípios de Yogyakarta, dispuseram expressamente a garantia de direito ao trabalho a todas as pessoas, independentemente de orientação sexual e identidade de gênero, assegurando atividade laboral digna e produtiva e em condições justas, além de proteção contra o desemprego e a proibição de qualquer discriminação (PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA, 2007).

Da mesma maneira, a ONU, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seus parceiros, primando pela garantia de uma atividade laboral decente, agenciaram um dos mais importantes programas de

combate a LGBTfobia e de construção de igualdade no mundo do trabalho, com o intuito de identificar situações de discriminação em ambientes laborais, assim como encontrar mecanismos de superação. Deste modo, iniciaram-se consultas junto a empresas, organizações de trabalhadores e representantes do governo, dirigidas tanto a empregadores/as quanto a trabalhadores/as.

A OIT e a ONU, também parceiras da organização brasileira “Fórum de Empresas e Direitos LGBT”<sup>62</sup>, apoiam a criação de as políticas nacionais para influenciar a sociedade e o mercado corporativo na diversidade e igualdade de formação profissional, acesso ao ambiente laboral, permanência e ascensão. Do mesmo modo, ainda que em número muito reduzido, destaca-se que algumas ONG’s<sup>63</sup> já buscam promover a pluralidade e acolher profissionais transgêneros.

Em um pano de fundo com documentos e legislações internacionais que instruem os Estados à igualdade e não discriminação como direitos elementares dentro das relações sociais e, ainda, orientam para que os ambientes de trabalho sejam mais acolhedores em relação a talentos plurais<sup>64</sup>, necessita-se refletir sobre as gestões organizacionais e institucionais brasileiras e a interação dessas com a diversidade.

Conforme delineado no capítulo anterior, em virtude da rejeição e discriminação social, as pessoas trans evadem ambientes escolares ainda na infância e/ou juventude. A repercussão disso é a baixa qualificação profissional, que acaba por completar o mapa de exclusão, já que os estudos sobre a correlação entre escolaridade e obtenção de emprego, estágio e determinação de salário, notadamente em grandes empresas, são diretamente proporcionais à classe social, instituição de ensino, desempenho acadêmico, idade e raça dos/as discentes (DIAS, 2002; IRIGARAY, 2012; SOUZA; BERNARDO, 2014).

Neste contexto, percebe-se que os/as trans são repudiados/as no mercado formal de trabalho e impelidos à sobrevivência na informalidade e marginalidade, sendo a aquisição de um emprego e o direito à cidadania, emancipação social e autonomia pessoal e econômica ainda uma promessa a esses sujeitos, cumprida, na minoria das vezes, aos homens trans, que enfrentam menos dificuldade (também) em razão da *passabilidade*<sup>65</sup> (BENTO, 2006; LANZ, 2014; FREITAS; DANTAS, 2012).

---

<sup>62</sup> Ver Fórum de Empresas e Direitos LGBT – Notícias e artigos. (s/d).

<sup>63</sup> Cita-se com destaque as organizações “Transvest – Comunidade” e “Transempregos – Empregabilidade” (s/d).

<sup>64</sup> Ver OIT, Convenção nº 111.

<sup>65</sup> Lanz explica que *passabilidade* representa a ideia de legitimação de gênero, que se expressa através da aparência física e também de comportamento conforme “enquadramento correto” em uma das categorias binárias (masculino ou feminino). Sendo passável, a pessoa trans cumpre o mais exatamente possível aos atributos que correspondem aos estereótipos do gênero em que se identifica e deseja se expressar (2014, p. 130).

No caso das mulheres trans, o obstáculo de torna-se ainda maior. Ainda que essas possuam mais capital (e, portanto, condições de melhor qualificação), as poucas mulheres trans que logram êxito no acesso ao mercado formal de trabalho têm, em grande maioria, funções operacionais específicas, principalmente nas áreas de beleza, lazer e entretenimento voltado ao público LGBT. Ademais, ao contrário de gays, lésbicas e bissexuais, que têm a possibilidade de “camuflar” a orientação sexual em mercado corporativo como estratégia de sobrevivência, a classe social per se e o nível educacional dificultam o ingresso em ambientes laborais<sup>66</sup>. Em vista disso, a atividade sexual econômica passa a ser, como apresentado por Foucault, um regime ordenado de poder<sup>67</sup> (IRIGARAY, 2012; LANZ, 2014).

A partir disso, constata-se que mesmo que existam cidadãos e cidadãs que possuam alguma especialização, em uma sociedade cisheteronormativa, o transgênero continua a ser visualizado como uma pessoa desajustada e infratora de normas. E, em razão dessa (errônea) crença, o mercado corporativo - tanto no setor público quanto no privado - não o reconhece, e, consequentemente, não oferece vagas e oportunidade de formação e capacitação para alguém que é visto como sem credibilidade (IRIGARAY, 2012; OIT; UNAIDS; PNUD, 2015).

Não obstante, ainda que sejam realizados recrutamento e contratação de pessoas trans no ambiente laboral, em razão de as corporações adotarem a perspectiva de neutralidade no cotidiano, essas ainda esbarram em situações cotidianas discriminatórias - mesmo que indiretas -, como a não utilização do nome social, más relações no ambiente interno das empresas entre colegas e até mesmo a não permissibilidade do uso do banheiro de acordo com o gênero que o/a trabalhador/a se identifica<sup>68</sup>. Assim, percebe-se que não há uma busca por parte das organizacionais de se adequar e reafirmar o compromisso com os direitos humanos (OIT; UNAIDS; PNUD, 2015; MOURA, 2015; BUNCHAFT, 2016).

Nesse liame, a transfobia dentro do ambiente laboral enfrenta também uma problemática maior, que se reveste de roupagem competitiva, indissociável do relacionamento

---

<sup>66</sup> Sobre isso, Guacira Lopes Louro também afirma que a exclusão de LGBT's no mercado de trabalho se acentua consideravelmente em relação às pessoas trans, já que esse segmento carrega consigo as “marcas do corpo” que incomodam uma sociedade pautada pela normatização e estereótipos definidos supostamente aceitáveis (2001, p. 551).

<sup>67</sup> O antropólogo Hélio R. S. Silva em sua etnografia sobre “travestis de rua” realizada na Lapa, no Rio de Janeiro, diz que “[...], a confluência da reminiscência machista e da ruptura feminista, encontro típico dos cenários urbanos industriais, deixou à beira da estrada uma função sedutora, de plenitude gratuita do feminino somente enquanto beleza e prazer. Essas sobras são aproveitadas pelo\* travesti que, *bricoleur*, se produz plenamente gratuito na esfera da coletividade produtiva” (1993, p. 160). \*Destaca-se que ao longo de toda sua obra o autor usa “o” travesti, no masculino (linguagem que não mais seria aceita atualmente).

<sup>68</sup> O debate jurídico acerca do banheiro adequado para as pessoas trans tramita perante o STF, que recentemente reconheceu a repercussão geral da matéria no Recurso Extraordinário nº 845.779. O Supremo considerou que o impedimento de utilização do banheiro conforme a identidade de gênero pode configurar afronta aos direitos à dignidade humana e a direitos de personalidade (BRASIL, 2014).

entre seres humanos dentro de um sistema capitalista. As práticas ocorrem também na tentativa de reduzir as perspectivas de uns/umas em benefício de outros/as, e, quanto mais intensa a discriminação e mais poderosos os mecanismos inerciais que impedem o seu combate, mais ampla se mostra a clivagem entre discriminador/a e discriminado/a. Daí resulta, inevitavelmente, que aos esforços de uns em prol da concretização da igualdade se contraponham os interesses de outras/as na manutenção do *status quo* (KAUFMANN, 2007, p. 34).

Deste modo, a opressão social e cultural exclui inúmeros segmentos, principalmente aqueles que não se enquadram nos modelos homogêneos solicitados pela estrutura capitalista como ideais, e, assim sendo, poucos têm tudo e, esses poucos ainda são os grandes beneficiários das oportunidades de crescimento social, intelectual, educacional e profissional em detrimento da grande minoria, sendo essa excluída (KAUFMANN, 2007; MINHOTO, 2009).

Com essas premissas, ratifica-se exposição já realizada no sentido de que a omissão do legislador em reconhecer legalmente as pessoas gênero-divergentes dificulta normativas que constem resguardo e proteção à identidade de gênero também nas relações de emprego e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), documento que regulamenta o direito ao trabalho. Ainda, entende-se que apesar da existência de leis que proíbam a discriminação, a ausência de leis que caracterizem e especifiquem a prática como discriminatória em razão da identidade de gênero representa uma lacuna no sistema jurídico (DIAS, 2002; DIAS, 2017).

Em 2017, a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) apresentou ao Senado a Sugestão de nº 61, intitulada como o Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero<sup>69</sup>, que foi organizado com a firme intenção de remover do abstratimento jurídico, do despreço social e do extremismo de muitos/as os indivíduos que necessitam ter assegurados o direito de existir, de amar de ser feliz, independentemente da sua orientação sexual ou identidade de gênero.

---

<sup>69</sup> O Projeto de Lei propõe ampla revisão da legislação infraconstitucional e uma proposta de Emenda Constitucional para assegurar direitos à população LGBT.

Pois, a Constituição Federal dedica como Princípios Fundamentais a Dignidade da pessoa humana; sua liberdade e a própria igualdade, impossibilitando as discriminações de qualquer ordem, buscando garantindo o pleno exercício de cidadania a todos. A legislação infraconstitucional compete a incumbência de efetivar às suas diretivas, fundamentos e normas, e, ao legislador, incorporar no sistema jurídico todos os direitos meritórios de tutela. Em todo este processo consubstancializado buscou o tratamento equitativo, justo e isonômico, contudo tal princípio não é irrestrito. Nota-se que o princípio constitucional da igualdade não impede que a lei funde alguma forma de tratamento individualizado entre pessoas que preservem diferenciações de grupo social, sexo, profissão, [...]; não se aceita é que o fundamento singularizado seja discricionário, falho de razoabilidade ou ponderação, ou permita a falta de atenção a determinada razão de interesse público (ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL, 2017, s/p).

Dado esse passo, consoantes às lições de Gomes (2017), entende-se que é necessário trilhar caminhos para desconstruir as normativas advindas de matrizes identitárias que não reconhecem o que é distinto das categorias binárias homens e mulheres cisgêneros (estabelecidas e mantidas pela estrutura jurídica brasileira como universais) e possibilitar a multiplicidade social e cultural nos espaços sociais, visando oferecer às pessoas trans instrumentos para inclusão jurídico-política na coletividade, além de melhores condições de exercício de cidadania, que incluem o livre acesso ao trabalho.

Desta maneira, o reconhecimento de direitos sociais às pessoas trans não deve reduzir-se em decisões fragmentadas e esparsas, que, nos dizeres de Bento, constituem “cidadania precária e gambiarras legais” (2012, s/p). Por isso, compete à esfera pública estatal, especialmente ao Poder Legislativo, a adoção de uma de duas posturas distintas: manter-se firme em posição de neutralidade, permitindo, com isso, a subjugação dos grupos desprovidos de voz, de força política e de métodos de fazer valer os seus direitos, ou, ao contrário, atuar ativamente no sentido de mitigar as desigualdades socioculturais e promover empregabilidade e geração autônoma de renda a esse segmento social (CECCHIN, 2006; DIAS, 2017).

Porém, aos instrumentos constitucionais e demais regulamentadores das relações trabalhistas não bastam somente ratificar a existência da multiplicidade humana: a percepção da diversidade vai muito além do mero registro da variedade de características e aparências. Em vista disso, fica a incumbência de acompanhar a temática de proteção ao segmento LGBT e, dentro dela, as questões referentes à transgeneridade, para contribuir no tratamento igualitário e vedar de práticas discriminatórias aos/às trabalhadores/as trans no ambiente de trabalho (BELLAN, 2002; BICALHO; CAPRONI NETO, 2012).

Diante de todo o exposto, verifica-se que os enunciados internacionais e nacionais referentes à igualdade e proibição da discriminação em razão de identidade de gênero, e igualmente, os direitos sociais expressamente presentes na Constituição Federal -

especialmente aqueles concedidos a todos/as os/as trabalhadores/as - são de grande amplitude. Importa agora, portanto, focar nas vivências das pessoas transgêneras e delimitar algumas das prerrogativas suscitadas, a fim de traçar, por meio de pesquisa de campo, um cenário sobre a efetividade (ou não) desses direitos aos indivíduos trans, buscando relacioná-los com a colocação e permanência em ambiente laboral.

## **4 DIREITO AO TRABALHO PARA A PESSOA TRANSGÊNERA: UMA ANÁLISE ALÉM DA DOUTRINA NO MUNICÍPIO DE PASSO FUNDO**

Antes de adentrar no tema proposto, é imprescindível descrever a metodologia empregada para a obtenção dos resultados que serão apresentados. Desta forma, nas seções subsequentes, serão descritos os procedimentos utilizados para atender aos objetivos da pesquisa. Apresentar-se-á o tipo de pesquisa, o local de estudo e a justificativa para sua escolha, a operacionalização da coleta de dados (documental, observação e entrevista semiestruturada), e, por fim, a apresentação da análise e a interpretação dos dados coletados a partir do embasamento teórico selecionado.

### **4.1 Procedimentos metodológicos: coleta de dados e instrumento de pesquisa**

Atualmente, a pesquisa de campo constitui principal instrumento ou meio de acesso às diversas informações encontradas. Neste entendimento, é preciso um método adequado a cada tipo de estudo, com uma abordagem ampla e em nível de abstração elevada dos fenômenos da natureza e da sociedade, a fim de estabelecer uma construção linear entre os argumentos e torná-lo aceitável para o avanço da ciência (CERVO, BERVIAN, 2004; GIL, 2010).

Verificada a complexidade da pesquisa em questão, entende-se ser necessária uma investigação mais aprofundada do tema examinado, um método que possa propiciar máxima valorização da coleta de dados com a situação estudada, para que seja possível trazer à tona novos fatos, algo que uma revisão bibliográfica ou fontes escritas e disponibilizadas, por si só, não seriam capazes de captar (principalmente em decorrência de que os estudos referentes a transgêneros e mercado de trabalho são limitados).

Para isso, optou-se por uma abordagem que pudesse abranger as significações e fenômenos por meio do ambiente mais próximo a realidade, como fonte direta de coleta de dados e da pesquisadora como instrumento-chave, preocupando-se essencialmente com a perspectiva dos participantes a partir de análise indutiva. Denota-se maior importância com o processo de coleta do que com o produto final (TRIVIÑOS, 1987).

Isto posto, entende-se uma abordagem qualitativa favorece a construção de elementos para definir o problema com mais precisão, identificar ou esclarecer as variáveis-chave. Além disso, aquela mostra maiores possibilidades de perceber a individualidade dos/as

entrevistados/as e, igualmente, relatos e narrativas com diferentes fragmentos e que contribuem para a compreensão de múltiplos significados em relação àquilo que se investiga (DIEHL; TATIM, 2004).

Entretanto, da mesma maneira, necessário salientar que, somado à abordagem anterior, o método quantitativo contribui como metodologia de pesquisa, pois esclarece processos ou fenômenos por meio da quantificação de dados. Essa abordagem caracteriza-se pelo emprego da quantificação desde a coleta de informações ao tratamento dessas através de técnicas estatísticas simples ou complexas. Possui como diferencial a intenção de garantir a precisão dos trabalhos realizados, conduzindo a um resultado com poucas chances de distorções (GIL, 2010).

Nesta análise, observou-se a relevância da matéria e a responsabilidade social coletiva, em voga nos estudos acadêmicos, o que levou a um processo de investigação científica com a perspectiva de aliar aspectos qualitativos e quantitativos implicando que o/a pesquisador/a - enquanto consumidor/a de pesquisa - não se restrinja a resultados frutos de uma determinada abordagem, ignorando ou até vilificando as demais, muitas vezes por falta de conhecimento (YIN, 2015). Destarte, na temática em questão, a união das duas modalidades possibilitou abarcar o universo transgênero a partir da captura nomotética, e, igualmente, de uma análise ideográfica, contemplando, também, a subjetividade de cada indivíduo entrevistado<sup>70</sup>.

Trata-se, portanto, de investigação exploratória e descritiva, já que busca subsídios para melhor estruturar o tema proposto com vistas a efetuar a descrição de processos, mecanismos e relacionamentos existentes na realidade do fenômeno pesquisado, utilizando, para tanto, um conjunto de categorias ou tipos variados de classificações concernentes à visão dos/as entrevistados/as sobre acesso e permanência no mercado formal de trabalho no município pesquisado (NEUMAN, 1997; CERVO; BERVIAN, 2004). Ainda, a partir do emprego dos dados levantados como instrumento e fontes de evidências, a abordagem quantitativa permitiu evidenciar fortes contribuições na coleta de dados da pesquisa qualitativa, isto é, através de relato vivenciado (DEBUS, 2004).

Considerando os procedimentos técnicos, a presente pesquisa foi realizada nos meses de janeiro, fevereiro e março de 2018, no qual participaram 30 indivíduos transgêneros,

---

<sup>70</sup> Conforme exposto no Dicionário Houaiss, *ideográfico* é o método de conhecimento científico que analisa fatos considerados individuais e únicos dos indivíduos; *nomotético*, ao contrário, formula leis/métodos para observação de características gerais e universais de determinado evento.

residentes e domiciliados no município de Passo Fundo, Rio Grande do Sul, sendo eles 10 homens e 20 mulheres<sup>71</sup>, com 18 anos ou mais e diferentes níveis de escolaridade e renda.

O município possui população de 197.206 mil habitantes em 2010 (Senso Oficial), concentrando quase 50% da população total da Região. Com um PIB de R\$7.382.563.980 milhões (ano base 2014) possui um grande contingente empresarial (em torno de 5.266) e 547 outras empresas (já consolidadas há mais de trinta anos). Em relação ao índice de Desenvolvimento Socioeconômico, ocupa a 164<sup>a</sup> posição no Estado, cuja média mantém-se em torno de 0,77% para as áreas de educação, renda e saúde. A renda domiciliar Per Capita mantém-se em R\$1.038,85 (ano base 2010). Em relação à escolaridade, 40% da população (com dez anos ou mais) não possui instrução e/ou fundamental completo e 13% com ensino superior completo (SEBRAE, 2017).

Dando continuidade às estratégias adotadas, neste estudo foi utilizado um instrumento para caracterização sociodemográficas, contendo questões sobre idade, naturalidade, gênero, documentação, estado civil, orientação sexual, cor/raça, religião, escolaridade e renda. Além disso, o roteiro semiestruturado a partir de perguntas abertas e fechadas coletou informações sobre situação de empregabilidade atual, discriminação no trabalho, uso do banheiro e nome social em ambiente laboral, dificuldades encontradas para acesso e permanência no mercado corporativo e visão de futuro profissional das pessoas trans (APÊNDICE 1).

Primeiramente, é imperioso observar que dentro da estruturação da dinâmica de campo, algumas intempéries foram percebidas durante o percurso. Essas não podem ser vistas como falta de critérios procedimentais, mas demonstram claramente como a produção de conhecimento nas ciências jurídicas ainda se restringe a exposições dogmáticas e revisionais bibliográficas. Sendo assim, apesar de nada ter comprometido os resultados produzidos e a validade da coleta de dados, pouquíssimos foram os subsídios teóricos que forneceram maior compreensão sobre metodologia e técnicas de aplicação práticas, tornando o Direito bastante limitado para desenvolvimento de pesquisas empíricas. Em vista disso, várias estratégias paralelas tiveram necessariamente de ser adotadas e combinadas para os estudos de caso.

Dito isso, passe-se para a pesquisa.

A coleta de dados se deu pela técnica chamada “bola de neve” (*snowball*). Destaca-se que esse método é importante e útil principalmente para fins exploratórios, onde objetiva-se estudar populações difíceis de serem acessadas ou pesquisadas, especialmente aquelas que

---

<sup>71</sup> Esses indivíduos - de modo explícito e aberto - assim se classificaram. Conforme já mencionado, nesta pesquisa não foram contemplados sujeitos não-binários e, da mesma forma, transgêneros cujas vivências decorram de aspectos apenas funcionais (sejam eles *crossdresser* e/ou *drag queen*).

incluem pessoas estigmatizadas e, ainda, quando o segmento contém poucos membros e esses estão espalhados em uma grande área. Além disso, a técnica é utilizada quando a pesquisa contiver perguntas que possam estar relacionadas a situações problemáticas para os/as participantes (BIERNACKI; WALDORF, 1981). Deste modo, a amostragem bola de neve mostrou-se como um primeiro passo eficaz na construção e obtenção de uma base de amostragem representativa<sup>72</sup>.

Assim, inicialmente, através de redes sociais e com auxílio de pessoas de coletivos do município, a pesquisadora obteve um conjunto de indicações para potenciais entrevistas. Ademais, destaca-se que em virtude de que a grande maioria dos participantes – principalmente homens trans – frequenta o Centro de Referência de Saúde da Mulher e população LGBT, localizado na cidade de Passo Fundo/RS, o contato tornou-se razoavelmente acessível. Com isso, a partir da primeira entrevista, um/a entrevistado/a indicou o/a outro/a.

Os locais e horários foram escolhidos conforme a conveniência do/a entrevistado/a. Salienta-se que a pesquisa qualitativa exige uma dinâmica em que se faz necessário o estabelecimento de um vínculo indissociável entre o/a participante e quem está realizando a pesquisa, bem como sentimento de segurança e conforto em relação ao/a pesquisador/a para proferir as narrativas. (Também) em vista disso, poucas participantes (sendo elas mulheres trans) manifestaram interesse em permanecer em locais públicos, porém reservados<sup>73</sup>. Entretanto, afirma-se que a maior parte das entrevistas fora realizada no domicílio da pesquisadora<sup>74</sup>.

Paralelamente, no que se refere ao maior percentual de mulheres transgêneras entrevistadas, a técnica bola de neve mostrou-se mais restrita e limitada. Ainda que tenha se tentado exaustivamente construir uma pesquisa sobre o universo social transgênero em sua abrangência, algumas balizas foram sistematicamente incorporadas, e, assim sendo, alguns recortes tiveram de ocorrer para tornarem os caminhos mais econômicos. Destarte, precisou-se buscar uma aproximação a partir de outros locais que se constituíssem como uma relativa “porta de entrada” para o contato com as participantes<sup>75</sup>; e, ainda que a integralidade não tenha ocorrido dessa forma, o encontro com as mulheres trans ocorreu em via pública e no

---

<sup>72</sup> Ver mais em “A amostragem bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto”. <<https://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/tematicas/article/download/2144/1637>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

<sup>73</sup> As entrevistadas que realizaram a pesquisa em local público mencionaram que a fizeram em razão de demonstrar um pouco de insegurança.

<sup>74</sup> Ainda em um primeiro contato, a maioria das mulheres trans destacou que em espaços abertos e com público diverso, muitas vezes se depara com olhares curiosos e discriminatórios.

<sup>75</sup> Local também indicado pelos/as demais participantes da pesquisa.

turno da noite, com a pesquisadora fazendo a abordagem em horário de trabalho (trabalhadoras sexuais)<sup>76</sup>.

As trabalhadoras sexuais demonstraram disponibilidade e muito interesse em participar do estudo, sendo bastante abertas e solícitas em suas respostas<sup>77</sup>; porém, expuseram como condicional a aplicação da entrevista ocorrer durante o trabalho, já que permanecem nas ruas na maior parte do dia. Deste modo, o local e horário para a coleta de dados foram acordados entre participante e pesquisadora.

Em vista do exposto, é cabível mencionar que no que tange à localidade e deslocamento, ainda que não tenha havido nenhuma resistência, defesa ou dificuldade de acesso dos/as entrevistados/as em relação a combinações de encontros bem como ambiente selecionado para realização das entrevistas, entende-se que não haver um local específico, apropriado e comum para receptividade e acolhimento de todos/as igualmente possa ter ocasionado a desistência de alguns indivíduos convidados.

Diante disso, um aspecto fundamental e de grande importância na pesquisa e que deve ser examinado com muita cautela ainda no contato com o/a possível candidato/a, antes da aplicação do questionário, é explicar a natureza e o objetivo da pesquisa, ressaltando a importância da mesma para entender a realidade das pessoas trans no que diz respeito à empregabilidade e ingresso no mercado formal de trabalho, também de forma a despertar o interesse dos/as entrevistados/as.

Além disso, foi explicada a dimensão ética da pesquisa, de forma que a entrevista teria a necessidade de ocorrer pessoalmente, com a assinatura do/a entrevistado/a no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), sendo disponibilizada uma cópia para o participante com a assinatura da pesquisadora no final da conversa. Outrossim, mostrou-se que o resultado dos depoimentos seria utilizado apenas para fins acadêmicos, garantindo preservação absoluta, por parte da pesquisadora, das identidades referentes aos conteúdos extraídos na entrevista, não sendo divulgados, portanto, quaisquer nomes, conforme compromisso com o Comitê de Ética e Pesquisa.

---

<sup>76</sup> Constatou-se que “as ruas” ofereceram campos férteis para ter maiores contatos com as mulheres trans; contudo, antes que se construa uma generalização apressada, ainda que essas, em sua grande maioria, pertençam às classes sociais mais baixas em decorrência da marginalização e exclusão social (e, por isso, torna-se mais difícil encontrar mulheres trans em espaços públicos durante o dia), é imperioso ressaltar que o universo transgênero não se resume a isso, sendo necessário desconstruir a ideia de essas cidadãs existam apenas dentro de um gueto (SILVA, 1993; PELÚCIO, 2005; IRIGARAY, 2012).

<sup>77</sup> As trabalhadoras sexuais transgêneras afirmaram que suas narrativas poderiam ajudar as demais a ter outra realidade.

Como a participação na pesquisa era voluntária, não envolvendo custos ou ganhos financeiros, foi exposto para o/ entrevistado/a que poderia ocorrer a desistência a qualquer momento, sem prejuízo algum para si.

O tempo de duração dos encontros variou. Não obstante, a grande maioria ocorreu entre uma média de duas a três horas. As entrevistas realizadas em domicílio permitiram mais proximidade, oportunizando maior tempo de diálogo entre a pesquisadora e o/a entrevistado/a. Em contrapartida, as entrevistas realizadas em local público tiveram um tempo mais curto de entrevista, limitando-se apenas às respostas das perguntas realizadas.

Visto que a pesquisa qualitativa oferece ao/a entrevistado/a inúmeras possibilidades de respostas, algumas entrevistas - com o consentimento do/a participante - foram gravadas, sendo possível armazenar e registrar todas as informações concedidas sem a utilização de outro mecanismo sistematizado além de lápis e papel. Ao fim, todas elas foram transcritas e submetidas à análise.

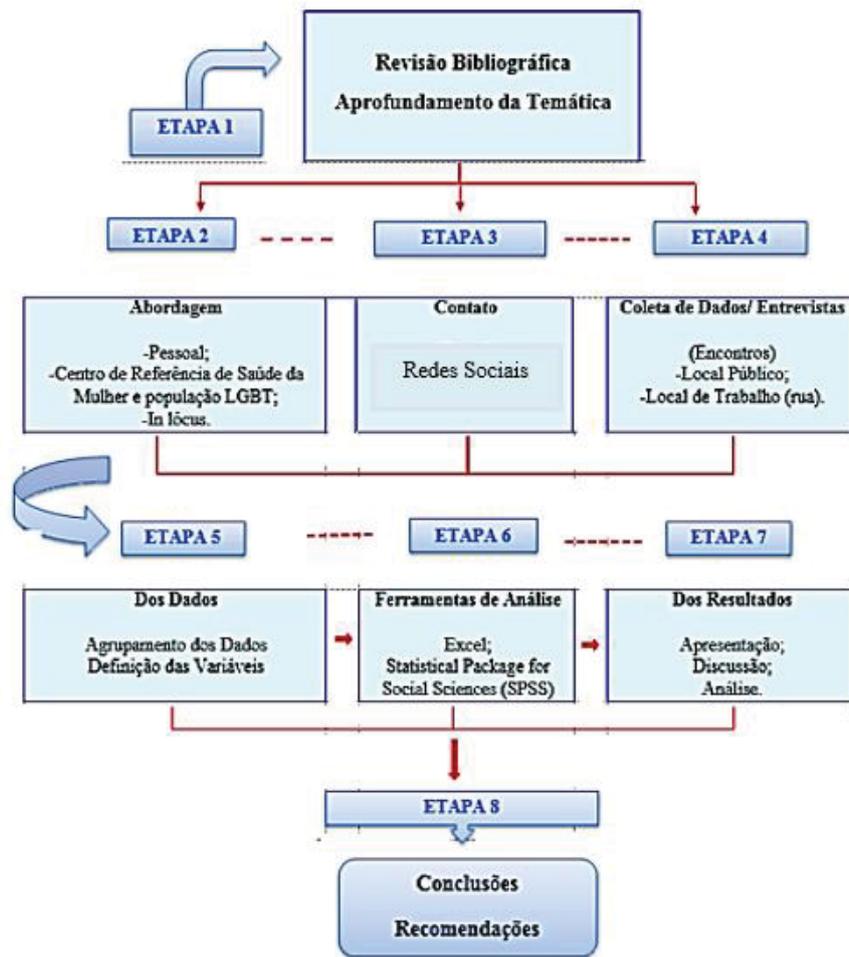
Outrossim, dadas às características da metodologia qualitativa, algumas perguntas não obtiveram cem por cento (100%) de respostas, contando somente com narrativa pessoal daquilo que o/ participante considerar mais apropriado.

Neste ínterim, destaca-se que, mesmo que nada tenha posto em risco a lucidez da análise (pelo contrário, favoreceram positivamente a coleta de dados), estudar e investigar a incorporação e participação ativa de homens e mulheres trans nos espaços laborais, parafraseando Silva (1993), trouxe uma experiência teórica e prática inevitável de não ser absorvida emocionalmente, processo esse que atua como parte integrante da pesquisa.

Por fim, em que pese a pesquisadora tenha encontrado alguns desafios, gradualmente foram construídas alternativas criativas com as variáveis teóricas disponíveis para as objeções e percalços. Além disso, todos foram vistos como contribuição significativa para o aperfeiçoamento do trabalho.

A Figura 1 apresenta o fluxograma de aplicação dos instrumentos.

Figura 1: Fluxograma de Pesquisa.



Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Os dados obtidos por meio dos instrumentos de investigação (questionários) foram digitados em planilha de Excel e exportados para o software Statistical Package for Social Sciences (SPSS - Versão 64/2018) para a realização das análises estatísticas descritivas e inferenciais. Foram feitas correlações entre os escores dos dados sociodemográficos e relatos dos/as entrevistados/as.

O estudo contempla a Resolução n. 466/12, do Conselho Nacional de Saúde, de 12 de dezembro de 2012 sobre a participação de seres humanos em pesquisas, que considera o indivíduo e as coletividades baseando-se nos princípios da bioética, tais como autonomia, não maleficência, beneficência, justiça, equidade e dignidade humana. Da mesma forma, a Resolução visa ainda assegurar os direitos e deveres relacionados com aos participantes da pesquisa, à comunidade científica e ao Estado.

## 4.2 Apresentação e Discussão dos Resultados

Adverte-se que a forma, delimitação e metodologia de abordagem desta pesquisa constituíram-se não com o intuito de atingir um alto número de participantes; ao contrário, o propósito foi o de justamente abranger um número de entrevistas moderado, para que fosse possível analisar pormenorizadamente as questões referentes à realidade sociocultural e cotidiano das pessoas transgêneras quanto à empregabilidade, traçando, assim, um panorama dos desafios que ainda persistem a esses indivíduos para ingressar no mercado de trabalho, identificando e caracterizando situações específicas e cotidianas dos/as entrevistados/as.

Nesta seção, apresentar-se-ão os dados obtidos por meio das entrevistas. Inicialmente, serão exibidos os dados sociodemográficos.

Tabela 1: Dados sociodemográficos.

Idade						
Validade		Frequência	Média	DP		
	18-20	6	19	0,2		
	21—25	10	23	0,33		
	26-30	11	28	0,37		
	31-35	2	33	0,07		
	36-40	1	38	0,03		
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>24,6</b>	<b>Geral 4,38</b>		
Orientação Sexual						
Validade		Frequência	%	Média	DP	
	Bissexual	6	20	3	1	
	Heterossexual	17	56	8,5	12	
	Multissexual	1	3	1	-4	
	Pansexual	2	7	2	-3	
	Homossexual	2	7	2	-3	
	Não se identifica com nenhuma orientação	2	7	2	-3	
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>3,66</b>	<b>Geral 5,59</b>	
Raça			Religiosidade			
Validade	Frequência	%	Validade	Frequência	%	
	Branca	12	40	Umbanda	11	37
	Parda	12	40	Não possui	7	23
	Negra	6	20	Espírita	4	13
				Outras	8	27
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborado pela autora (2018).

A variável de idade representou uma média de 24,6 anos. Estudos indicam que a grande maioria das pessoas trans toma consciência de suas respectivas identidades de gênero na juventude, muitas vezes ainda na infância. Contudo, em decorrência da cultura

cisheteronormativa, alguns indivíduos relataram que “nascer no corpo errado” era inaceitável; portanto, muitos/as esconderam suas identidades de gênero até adquirir razoável reconhecimento, grau de experiência compartilhada, autoconfiança e/ou apoio do círculo social (BENTO, 2006; LANZ, 2014).

No quesito orientação sexual, a maioria dos/as entrevistados/as afirmaram entender-se como heterossexuais (57% = n30). Como descrito no primeiro capítulo, o senso comum ainda entende a relação identidade de gênero *versus* orientação sexual como definitiva e categórica, sempre vinculando uma a outra, automaticamente. Com isso, há sempre o rótulo de que uma pessoa transgênera, antes de tudo, é homossexual (JESUS, 2012). No entanto, conforme demonstram as narrativas, essa concepção - oriunda de uma sociedade cisheteronormativa - não é verdadeira. Ainda, é interessante destacar que duas (2) entrevistadas afirmaram não se identificarem com orientação sexual alguma, salientando que se enquadrar apenas ratifica os estereótipos. Segundo Lanz (2014), isso evidencia uma tendência própria da sociedade contemporânea.

Quanto às diferenças étnico-raciais, houve um predomínio da raça branca (40% = n30) e parda (40% = n30). Nesse sentido, pôde-se observar que as raças branca e/ou parda são mais identificadas e percebidas pelas próprias pessoas trans, também por vislumbrarem uma própria identificação de acordo com os padrões normativos (LOPES, 2017). A raça negra, também presente (20% = n30), traz consigo uma multiplicidade de aparências e marcadores que carregam histórias, estigmas, dor e o prazer de lutas diárias por cidadania. Observa-se que, para Gomes, raça e gênero se articulam e é impossível pensar em uma categoria desvinculada da outra, já que estão atreladas. “A violência de raça e de gênero é uma e outra ao mesmo tempo – ou seja, não podem nem ser separadas, nem ser hierarquizadas, nem ser reduzidas a uma única explicação” (2017, p. 187). Cabe destacar que devido à origem europeia da população, 84,7% das pessoas são brancas, os negros representam 5,2%, os pardos 10,4% e os amarelos 0,4% (FRANCISCO, 2017).

Uma das características marcantes neste estudo foi a referência sobre religiosidade. Dos/as entrevistados/as, 37% (n = 30) são de religião de matriz afro-brasileira umbandista. Rodrigues, Monzeli e Ferreira (2016) explicam que a Umbanda focaliza na singularidade do sujeito, que transcende a construção de gênero e busca identificar o ser humano como um todo. Igualmente, os estudos de Jesus (2010) afirmam que no universo das denominadas sexualidades dissidentes, diferentemente das instituições religiosas tradicionais, a religião umbandista acolhe igualmente todos/as, sob o escudo da inclusão “de todo o ser humano como filho de Deus”.

Portanto, pensar similaridades entre identidade de gênero e identidade religiosa, expressão de gênero e expressão religiosa, orientação sexual/afetiva e orientação religiosa, transgeneridade e transreligiosidade, cisgeneridade e cisreligiosidade, talvez seja possível justamente porque os termos convergem para a mesma coisa: a questão identitária ou subjetiva (MARANHÃO FILHO, 2015). Destarte, possivelmente os dados gerais sociodemográficos coletados desta pesquisa tenham oferecido indícios de que os construtos socioculturais operam similarmente e atuam de modo interseccional.

Posterior a isso, na tabela 2 encontram-se os dados socioeconômicos concomitantemente com as respostas de múltipla escolha referentes ao mercado de trabalho. A partir daí, optou-se por fazer a exploração das narrativas, visto que possibilitará uma melhor compreensão de cada uma das respostas dadas pelos/as entrevistados/as juntamente com as informações agregadas.

Tabela 2: Dados socioeconômicos e questões de múltipla escolha.

Documentos de acordo com a identidade de gênero					
Validade		Frequência	Percentual	Média	DP
	Sim	19	64	24,5	5,5
	Não	7	23	18,5	11,5
	Não respondeu	4	13	17	13
	Total	30	100	20	8,74
Renda					
Validade		Frequência	Percentual	Média	DP
	R\$500,00-1000,00	5	17	0,16	12,5
	R\$1001,00-1500,00	9	30	0,3	10,5
	R\$1501,00-2000,00	3	10	0,1	13,5
	R\$2001,00-2500,00	2	7	0,06	14
	R\$3000,00-4000,00	7	23	0,23	11,5
	R\$4001,00-5000,00	1	3	0,03	14,5
	Acima de R\$5001,00	3	10	0,1	13,5
	Total	30	100	5,275	91,0
Escolaridade					
Validade		Frequência	Percentual	Média	DP
	Ensino Fundamental Incompleto	5	17	3,33	1,5
	Ensino Médio Completo	8	27	4	0
	Ensino Médio Incompleto	5	17	2,5	0,5
	Ensino Superior Completo	2	6	2	0
	Ensino Superior Incompleto	8	27	4	1
	Técnico Profissionalizante	2	6	1	0
	Total	30	100	2,8	
Ocupação					
Validade	Situação	Frequência	Percentual	Média	DP
	Empregado (a)	9	30	2,7	1,5
	Desempregado (a)	8	27	2,4	0
	Autônomo (a)	11	36	3,3	5,5
	Outro (nunca trabalhou)	2	7	0,6	1
	Total	30	100	9	2,09
Múltipla Escolha					
Validade		Frequência			DP
		Sim	Não	S/resposta	
	Possui Carteira de Trabalho?	24	3	3	9,8
	Se sim, está trabalhando/já trabalhou formalmente após a transição?	7	20	3	7,2
	Caso possua carteira de trabalho, seu nome está alterado na mesma?	3	23	4	9,2
	O acesso ao trabalho se deu de forma fácil?	4	19	7	6,4
	No ambiente de trabalho, os (as) colegas e empregadores/as sabem/sabiam que é trans?	9	16	5	4,5
	Você sofre/já sofreu preconceito no ambiente de trabalho?	24	2	4	9,9
	Se sim, o preconceito teve vinculação com o gênero?	23	3	4	9,2
	Total	94	86	29	1,88

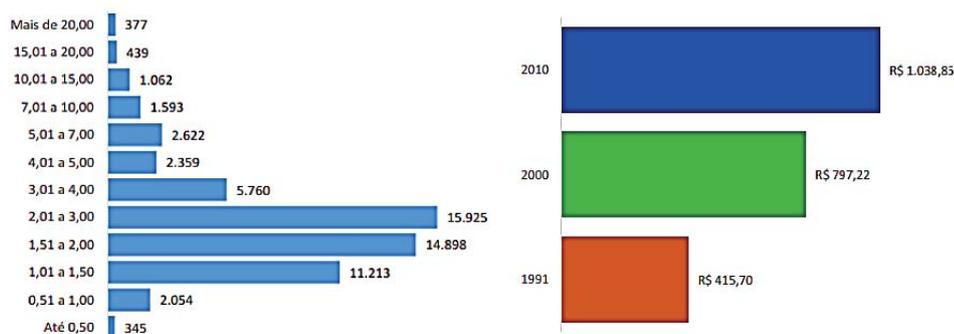
Fonte: elaborado pela autora (2018).

Apresentada a tabela 2, revela-se que 64% dos/as entrevistados/as possuem alguma documentação em consonância com a identidade de gênero, sobretudo a carteira com nome social. Contudo, no que concerne ao documento profissional, dos vinte e quatro (24) indivíduos que o possuem somente três (3) contêm o documento com o nome que se identificam já alterado na carteira de trabalho. Ressalta-se aqui que o único meio para conseguir tal alteração é judicialmente; e, como não há legislação específica para o caso, os aplicadores do direito utilizam-se de jurisprudência e princípios existentes na normativa jurídica.

No campo educacional, nota-se que grande parte desses indivíduos possui no máximo até o ensino médio (60% = n30), o que vai ao encontro com a média nacional. Por outro lado - e especialmente no campo de graduação e profissionalização técnica - encontram-se o outro universo (40%), na busca por atividades formadoras ao campo de trabalho, bem como de mudanças e novas possibilidades de reconstrução dos valores de cidadania. Lopes (2017), objetivando pesquisar sobre a temática da escolarização de pessoas trans, considera emergente a necessidade de superação das discriminações relativas às construções histórico-culturais das diferenças de gênero presentes nas relações escolares, e, da mesma forma, como nas questões que permeiam algumas decisões a serem tomadas no âmbito da legislação educacional.

No que concerne aos indicadores de renda, 30% dos/as entrevistados/as possuem renda entre R\$1001,00 e 1500,00; por outro lado, a soma da renda entre R\$1501,00 e 2000,00 e acima de R\$5000,00 é de 53%. Vale destacar que a parcela de indivíduos que está desempregada e/ou nunca trabalhou afirma contar com auxílio financeiro da família. O SEBRAE (2017) apresentou indicadores de renda do município de Passo Fundo, que podem ser verificados na figura 2.

Figura 2: Número de trabalhadores por faixa de remuneração (salários mínimos- ano base 2015).



Fonte: SEBRAE (2017).

No que tange à colocação no mercado formal de trabalho em Passo Fundo, 30% dos indivíduos responderam que estão inseridos no mercado formal de trabalho, 27% estão desempregados, 36% são autônomos e outros 7% nunca trabalharam.

A taxa de desemprego da população brasileira, segundo o SEBRAE (2017) passou de 12,0% em dezembro de 2016 (12,342 milhões de pessoas) para 12,4% em setembro de 2017 (12,961 milhões de pessoas), caracterizando um crescimento de 5,02% no número de pessoas desocupadas no ano. São 619 mil pessoas a mais sem emprego do que no encerramento do ano anterior. Os dados podem ser verificados na tabela 3.

Tabela 3: Taxa de desemprego no Brasil.

<b>PNAD</b>	<b>Taxa de Desocupação</b>	<b>População Desocupada</b>	<b>Variação Mensal</b>	<b>Variação Anual</b>
Jan.	12,6%	12,921 Milhões	4,7%	34,3%
Fev.	13,2%	13,547 Milhões	4,8%	30,6%
Mar.	13,7%	14,176 Milhões	4,6%	27,8%
Abr.	13,6%	14,048 Milhões	-0,9%	23,1%
Mai.	13,3%	13,771 Milhões	-2,0%	20,4%
Jun.	13,0%	13,486 Milhões	-2,1%	16,4%
Jul.	12,8%	13,326 Milhões	-1,2%	12,5%
Ago.	12,6%	13,113 Milhões	-1,6%	9,1%
Set.	12,4%	12,961 Milhões	-1,2%	7,8%
<b>PNAD (Emprego)</b>	<b>Nível de Ocupação</b>	<b>População Ocupada</b>	<b>Variação Mensal</b>	<b>Variação Anual</b>
Jan.	53,7%	89,854 Milhões	-0,5%	-2,0%
Fev.	53,4%	89,346 Milhões	-0,6%	-2,0%
Mar.	53,1%	88,947 Milhões	-0,4%	-1,9%
Abr.	53,2%	89,238 Milhões	0,3%	-1,5%
Mai.	53,4%	89,687 Milhões	0,5%	-1,3%
Jun.	53,7%	90,236 Milhões	0,6%	-0,6%
Jul.	53,8%	90,677 Milhões	0,5%	0,2%
Ago.	54,0%	91,061 Milhões	0,4%	1,0%
Set.	54,1%	91,297 Milhões	0,3%	1,6%

Fonte: SEBRAE (2017).

Frente a isso, destaca-se novamente – conforme já referido ao longo do trabalho - que não há uma especificidade de informações referentes exclusivamente às pessoas transgêneras. Existem diversas estatísticas e indicativos sobre grupos vulneráveis, como, por exemplo, mulheres, pessoas com deficiência, imigrantes e negros/as. Já no caso dos transgêneros, a negligência do Poder Público em não fornecer números fidedignos impossibilita uma real relação e comparação de dados.

Assim sendo, no que tange à empregabilidade, não há como ter certeza de que maneira essas pessoas estão incluídas e/ou se estão registradas de acordo com suas identidades de

gênero. Essa é uma das grandes lutas do Movimento Transgênero, já que somente a partir de produções oficiais é possível criar instrumentos para legislar e promover políticas sociais a essa parcela populacional. Assim, para correlacionar os elementos, pode-se permanecer apenas com as estimativas genéricas fornecidas pelas Associações, ONG's e coletivos nacionais e internacionais LGBT's, que indicam que apenas 10% dos transgêneros no Brasil tem um emprego formal<sup>78</sup>.

Esses são apenas dados demonstrativos; no entanto, a pesquisa confirma que ao estimar os indicadores brasileiros e os dados do município, os 30% de entrevistados/as empregados/as encontram-se dentro da média nacional, dado o número de habitantes da cidade de Passo Fundo/RS.

Ainda, cabe salientar que durante o desenvolvimento da pesquisa, a pesquisadora buscou informações referentes à empregabilidade da população LGBT no município. Fundações públicas, agências de emprego, coletivos e órgãos institucionais foram contatados para (tentar) identificar quais os indicadores que a cidade possuía; infelizmente, verificou-se que não há propriamente nenhum estudo quanto a essa parcela populacional.

Dito isso, passa-se ao escopo do questionário. Abundantes foram as informações fornecidas pelos transgêneros sobre a empregabilidade, antes ou durante a transição de gênero. Ainda que os indivíduos trans não constituam uma categoria identitária homogênea<sup>79</sup>, constatou-se que durante o processo de descobrimento e aceitação, a maior parcela dos/as entrevistados/as compartilharam as mesmas angústias em razão de não cumprirem as rígidas exigências cisheteronormativas solicitadas pelos círculos sociais e profissionais (LANZ, 2014; IRIGARAY, 2012).

Inicialmente, de acordo com as narrativas, quase todos/as os/as participantes afirmaram que, em algum momento, enfrentaram violência através de discriminação, marginalização e/ou exclusão, que iniciam muitas vezes na infância, com a rejeição familiar, perpassando pela incompreensão de amigos/os, ausência de acolhimento em ambientes educacionais e não receptividade em outros setores – públicos ou privados (SCOTT, 1990; BENTO, 2006).

Assim, em que pese alguns indivíduos relatarem não enfrentar dificuldades expressivas e que considerassem empecilhos para a colocação no mercado laboral, a grande maioria afirma que sempre realizou uma prévia comparação e suposição de que as

---

<sup>78</sup> Estimativas disponibilizadas pela Associação Nacional de Transexuais e Travestis (ANTRA) e Rede Nacional de Pessoas Trans no Brasil (RedeTrans Brasil)

<sup>79</sup> Existem subdivisões em função de gênero, raça/cor, classe social e faixa etária.

experiências discriminatórias vivenciadas nas mais diversas esferas ao longo da vida - por si mesmas ou por outras pessoas trans – relacionam-se estritamente às vivências em relações de trabalho, conforme exposto nos relatos a seguir:

*Fui expulsa de casa muito cedo e não terminei o fundamental [...] Poderia ter tentado mais, mas mesmo que fosse atrás, a gente é vista como bicho sempre. Fica difícil imaginar que vão te aceitar como tu é sem te tratar mal (Entrevistada 1).*

*Meus pais nunca me aceitaram. Sendo rejeitado em casa, a gente espera qualquer coisa do mundo [...] Não ver trans ocupando espaços já indica que a discriminação, mesmo oculta, está sempre ali: não estarmos no mercado de trabalho é uma discriminação (Entrevistado 2).*

*Assumi minha identidade há pouco tempo e não tive muita recepção da família [...] Sei de minha competência profissional e não conseguiria aceitar preconceito, coisa que sei que aconteceria aqui. Como faço se ninguém me dá oportunidade à altura? (Entrevistada 3).*

Destarte, essas primeiras narrações trazem à tona os problemas socioculturais enfrentados pelos/as entrevistados/as, que relatam que a ausência de reconhecimento pela coletividade gera, por conseguinte, barreiras para engajamento no sistema produtivo. Neste sentido, conforme exposto, entende-se que o leigo entendimento acerca de transgeneridade ao grande público remete a ideia de “violação normativa, subversão da ordem, depravação e imoralidade” (LANZ, 2014, p. 64). Igualmente, a intolerância social que considera a pessoa transgênera “anormal” e/ou “infratora” reserva a essa reprimendas discricionárias em relação às pessoas cisgêneras.

Vale analisar que, conforme os dados coletados, não somente o segmento que não obteve razoável formação e qualificação profissional está desempregado ou foi encaminhado à informalidade: assim como o entrevistado 2 e a entrevistada 3, alguns indivíduos iniciaram (8% com ensino superior incompleto) e outros obtiveram formação (2% possui ensino superior completo) e profissionalizações (2% com ensino técnico); porém, em decorrência da concepção da sociedade de que a pessoa transgênera está fora dos padrões oficiais, expuseram que há um grande impedimento ou dificuldade para a inserção e/ou a continuidade em uma relação de emprego.

Quanto aos indivíduos empregados formalmente, subjetivas foram as falas sobre suas experiências. Pode-se destacar que cada narrativa traz peculiaridades de acordo com a

situação em que a pessoa ingressou no mercado de trabalho: se se inseriu na ocupação atual após a transição de gênero (isto é, ingressa no trabalho já com a identidade de gênero que se identifica), ou se fez a transição dentro do emprego em que se encontra (ou seja, a pessoa trans transiciona para o gênero que se entende durante a relação de trabalho). As narrativas abaixo mostram as particularidades:

*Estou empregado, mas tive indicação de alguém que sempre me ajudou. Desde o início fui ajudado com documentos, solicitando que todos me tratassem como me identifico. Parece um milagre (Entrevistado 4).*

*No trabalho que estou, após a transição e com carteira, sou muito reconhecido. Fui ajudado por contato próximo, então não nego que tive sorte e oportunidade, mas sei que a realidade não é assim (Entrevistado 5).*

Assim como os entrevistados 4 e 5, identificou-se que alguns dos indivíduos transgêneros empregados formalmente - notadamente após a transição de gênero - percebem-se como “privilegiados/as”, já que relatam satisfação na relação de trabalho. Isso se dá também em virtude de terem algum auxílio de eventual contato para ingresso dentro das organizacionais. A combinação lexical “mas sei que a realidade não é assim”, desvelada pelo entrevistado 5, mostra que os transgêneros têm plena consciência de que mercado de trabalho apresenta grande rigidez em processos regulatórios (MOURA, 2015).

Em contraponto aos transgêneros que expressam contentamento no trabalho em que se encontram, no decorrer da pesquisa pode-se identificar que determinados participantes que realizaram a transição de gênero dentro do emprego sofrem com a discriminação (direta ou indireta) não apenas em decorrências de formalidades e burocracias dentro dos espaços corporativos, mas também por parte de superiores hierárquicos e/ou colegas de trabalho, que negligenciam a diversidade e trabalham com as diferenças como se fossem grandes problemas. Dois entrevistados mencionaram:

*Contei há pouco sobre minha identidade porque não aguentava mais “viver aquilo”. Está sendo difícil [...] Não queria pedir demissão depois de tudo o que fiz por eles (Entrevistada 6).*

*Entrei no meu atual emprego antes de fazer a transição. O que torna mais fácil eu estar onde eu estou é que no ramo que trabalho eu não fico exposto. Fico sozinho, sem contato com clientela e demais pessoas. O meu chefe “me esconde”, então não há tanto problema, entende? (Entrevistado 7).*

Tais escritos demonstram, em linhas gerais, a representação do indivíduo transgênero bem como a sua percepção frente ao mercado formal de trabalho. De fato, confirma-se que o que se apresenta como um desafio para estabelecer empregabilidade e uma vida condigna - não apenas com satisfação de mínimos vitais – para trabalhadores/as trans funda-se basicamente na discriminação (direta ou indireta) e desigualdade em relação aos/as trabalhadores/as cisgêneros. Destarte, a partir dela, surge uma série de problemáticas.

Primordialmente, como exibido também no fragmento de discurso do entrevistado 7, muitas das condutas discriminatórias apresentam-se de forma velada, e, ainda que não sejam manifestas, é possível perceber que, aos olhos de cultura corporativa brasileira, existe uma clivagem entre os papéis e exigências do profissional *versus* suas características e interesses pessoais; por subjugar a dimensão individual dos/as profissionais gênero-divergentes, o mercado laboral visualiza esses/as como capazes de perturbar o desempenho de funções, principalmente num mundo onde muitas ocupações se exercem vinculadas à apresentação e conservação da imagem (BELLAN, 2002; DIAS, 2002; ADELMAN, 2003; MELO, 2015).

Em decorrência disso, é indiscutível que a dificuldade das pessoas trans em se inserirem no mercado formal de trabalho –sobretudo o privado - advém não necessariamente de pouca qualificação, mas principalmente da condição de transgeneridade. Para quase todos/as os/as entrevistados/as, as empresas fecham as portas aos trans, e quando abre, coloca os/as profissionais em serviços “às escondidas”, isto é, distantes do atendimento ao público, ou, ainda, sempre em cargos ocupacionais específicos. Sobre isso, referem duas entrevistadas:

*Falta disposição das empresas para abraçar a diversidade. Chefes fomentarem discussões com funcionários. Parece que ninguém quer “mostrar” uma trans no ambiente de trabalho [...] Ser trans nunca me impediu de fazer nada. Eu era a melhor no que eu fazia e me sentia bem por ser como eu sou. Com a minha “verdadeira identidade”, conseguia desenvolver melhor ainda minhas atividades (Entrevistada 8).*

*O preconceito é velado sempre. Me blindei para muita coisa. Hoje não tolero piadinhas, “puxo a orelha”. Como é setor público, as pessoas tem que respeitar. “Me engolem” porque fiz um concurso para estar ali. Creio que se eu estivesse no privado, por existir esse preconceito de todo mundo, eu não seria contratada para trabalhar atendendo as pessoas. Só com telemarketing, salão de beleza ou moda (Entrevistada 9).*

Conforme a seleção lexical ‘tem que respeitar’, disposta pela entrevistada 9, percebe-se que há uma “obrigatoriedade” no setor de trabalho para aceitá-la enquanto transgênera em decorrência de ser profissional concursada.

Ademais, em consonância com o que fora delineado no capítulo anterior, em busca de uma homogeneização dos espaços laborais, poucos são os locais que investem em inclusão. E, ainda, quando investem, conforme relato dos/as próprios/as participantes, os espaços socioculturais e econômicos são mais propensos a inserirem gays, lésbicas e bissexuais cisgêneros; ou seja, lhes oportuniza o acesso ao mercado de trabalho<sup>80</sup>. No entanto, persevera-se uma lacuna às pessoas trans (BELLAN, 2002; FREITAS; DANTAS, 2012; IRIGARAY, 2012).

Infelizmente, isso resulta de uma cultura corporativa muito tradicional, que, preferindo se eximir de posturas que necessitem intervenções e posicionamentos por parte de superiores hierárquicos, não busca conscientização e educação sobre diversidade de gênero para melhor desenvolvimento e avanço dos profissionais dentro do espaço de trabalho. A consequência disso é o despreparo dos estabelecimentos para problemáticas que causam constrangimentos e impactam negativamente o cotidiano das pessoas trans (OIT; UNAIDS; PNUD, 2015; BUNCHAFT, 2016).

Ainda na conjuntura referente à discriminação, quase todos/as os/as participantes apontaram alguma insatisfação, com destaque expressivo para a resistência para ao uso do nome social (o que levou indivíduos a abandonarem empregos e ainda impede que muitos busquem o mercado de trabalho):

---

<sup>80</sup> Para Irigaray (2012), no que tange à orientação sexual, muitas vezes há um lócus social de “tolerância” nos ambientes de trabalho em decorrência de que algumas organizações se veem pressionadas pela sociedade a incorporar grupos vulneráveis dentro de seus quadros de funcionários/as.

*No emprego anterior tinha muita piadinha do gerente e dos colegas. Me acusavam de roubo. A gente não consegue aguentar [...] Larguei currículos em muitos lugares. Colocava o nome social entre parênteses, me olhavam nas entrevistas e diziam “vou passar para o supervisor” e nunca mais [...] Por que essa dificuldade se é um direito meu, né? (Entrevistado 10).*

*Só eu sei o que ouvi no trabalho anterior. Precisava e aguentei [...] Fui ao RH da empresa para falar sobre o banheiro. Foi muito difícil, ouvia risos sobre “a nova travesti da empresa”. Me segurava para não ir [...] Deixei pra trás. Agora comecei a distribuir currículos com o nome social. Sem contatos sempre é mais difícil. Nada aconteceu ainda (Entrevistada 11).*

*Sou bastante bloqueada para discriminações, mas já tive algumas situações ruins vindas de clientes. Tento não ver com maldade, mas as empregadoras nunca se posicionam, o que me deixa um pouco triste, sabe (Entrevistada 12).*

*Alguns lugares foram horríveis [...] Fiquei mais de dois anos procurando emprego. Agora troquei de documentos e já que minha mãe tem condições de me ajudar, vou esperar um local “mais certo”, mas ainda estou com medo (Entrevistada 13).*

Sem dúvidas, fica explícito que muitos/as trabalhadores/as tornaram-se submissos/as durante (algum) período para evitarem maiores sofrimentos, permanecendo-se inseridos/as em algum local de trabalho a fim de adquirir sobrevivência econômica, mesmo não acreditando em integração sociocultural, conquista de igualdade e respeito à identidade de gênero.

Como já exposto no primeiro capítulo, mesmo que já existam decisões judiciais que estabeleçam direitos civis aos cidadãos transgêneros, constata-se que as situações inconvenientes ainda vivenciadas - como a negação ao uso do nome que se identificam e utilização do banheiro pelos transgêneros em contexto laboral - além de representar considerável dificuldade para o acesso ao ambiente corporativo podem corroborar a desistência de permanência em relação profissional (SOUZA; BERNARDO, 2014; GORISCH, 2017).

Neste esteio, denota-se a liberdade de gênero às pessoas trans como elemento de representação social e direito humano fundamental possui apenas suporte e segurança na teoria. Ainda que o instrumento constitucional profira a existência de uma sociedade pluralista, que respeita a pessoa humana e sua autonomia pessoal percebe-se que a proteção normativa possui pouca efetividade e mudança na prática, sendo essas extremamente demoradas (CANOTILHO, 2007; DIAS, 2017; GORISCH, 2017).

Ainda, muito embora a pesquisa tenha abordado um estudo transgênero sem especificidades, importa referir que a complexa e naturalizada desigualdade entre homens e

mulheres percebida na divisão sexual de trabalho de acordo com a matriz cisheteronormativa e que divide as categorias homem e mulher e/ou masculino e feminino também está presente no universo transgênero (RUBIN, 1993; SZASZ, 2004). Assim sendo, ao longo das entrevistas, os resultados coletados na pesquisa indicam que melhor qualidade de vida e relação com a coletividade - que prenota aos indivíduos o exercício de cidadania – são evidentemente mais asseguradas aos homens transgêneros. Por conseguinte, esses têm maiores possibilidades de inserção no mercado laboral e condições adequadas de emprego, contrariamente às mulheres trans.

Entretantes, as participantes mostraram sentir-se alvo de violência e preconceito objetivos - que fazem parte também do cotidiano das profissionais cisgêneras no mercado formal de trabalho –, mas principalmente subjetivos – por não seguirem as imposições identitárias hegemônicas e mecanismos de gênero vigentes, não se encaixando nos padrões comportamentais heteronormativos. Deste modo, as mulheres gênero-divergentes enfrentem maiores dificuldades, pois sofrem discriminação na busca por ingresso ao ambiente corporativo por serem mulheres e, ainda, mulheres transgêneras (BENTO, 2006; IRIGARAY, 2012). Neste contexto, entrevistados e entrevistadas apontaram questões que dizem respeito ao machismo e à passabilidade (conceito abordado no capítulo anterior):

*Eu me considero privilegiado em ser homem trans porque é muito mais difícil para a mulher trans. [...] Pensam que trans significa só hormônios e nome social. E a cidadania? Como a mulher trans vai viver plenamente se não tem acesso a um emprego que dê satisfação? Parece que a lei não se importa muito com isso (Entrevistado 14).*

*Eu sou sortudo por ter um emprego porque mercado de trabalho é extremamente cruel com as mulheres trans. Conheço vários lugares que já contrataram homens passáveis. Só que a mulher trans não tem vez [...] Isso é machismo, né (Entrevistado 15).*

*Inacreditavelmente minha família me dá suporte. [...] Não pretendo entrar no mercado de trabalho até me tornar mais passável. A passabilidade é um grande problema enfrentado pelas trans mulheres. Fisicamente, ainda que ocorram modificações, se você não for passável provavelmente lidará com a discriminação (Entrevistada 16).*

*Gostaria de estudar e trabalhar com veterinária, mas não sei como começar. Tenho o privilégio de ter a renda da minha mãe até ter uma completa passabilidade. Antes disso não vou tentar porque sei como funciona. É muito machismo (Entrevistada 17).*

*Ninguém dá chance. Sou de origem pobre, não tenho curso superior, mas se você é trans e tem, convenhamos: quem te dá trabalho? Talvez com muita passabilidade. E olha lá! (Entrevistada 18).*

Estas falas demonstram como a passabilidade é importante para os transgêneros. Confirmando o que já fora anteriormente mencionado, exige que os/as trabalhadores/as posicionem-se dentro das normas e representem perfeitamente os papéis de gênero, apresentando-se como pessoas dentro de um conjunto de padrões estéticos intrinsecamente conectados com valores morais. Para as mulheres trans, a busca pela modelação dos corpos perfeitos importa em um permanente estado de construção, resultando na quase inexistência de trans no mercado formal de trabalho (PELÚCIO, 2005; IRIGARAY, 2012).

Não obstante, assim como narrou a entrevistada 16, estudos mostram que no caso das mulheres trans, o rompimento de contato com a família paralelamente ao abandono de estudos em decorrência da violência e discriminação resultam em baixa profissionalização. Deste modo, raras são as exceções que podem contar com apoio de outrem, como explicitado nas falas das entrevistadas 14 e 15 (“inacreditavelmente minha família me dá suporte” e “tenho o privilégio de ter a renda da minha mãe”).

Somado a esses fatores, a grande maioria das entrevistadas afirmou que a aparência física, precariedade de saúde e baixa autoestima também constituem uma barreira no ingresso das mulheres trans ao mercado formal de trabalho. Além disso, as mulheres trans são discriminadas por uma suposta “feminilidade”, bem como associadas a doenças e libertinagem<sup>81</sup>. Elas têm dificuldade de transitar em espaços públicos sem ser alvo de agressões (físicas e/ou verbais), principalmente durante a luz do dia. A partir disso, há uma crucial definição de destino: o trabalho sexual (IRIGARAY, 2012; LANZ, 2014). De vinte (20) entrevistadas, nove (9) ainda estão e duas (2) já estiveram na indústria do sexo.

*Já me jogaram ovos, lixo e cuspiram em mim. [...] Não tenho orgulho de fazer programa, mas é o que me sustenta. Fazer o quê (Entrevistada 19).*

*Nunca procurei trabalho formal, ainda mais sem estudo. Financeiramente falando gosto da vida que tenho, mas sei que nunca vou ser bem vista e reconhecida, não tenho direitos. [...] A vida na prostituição cansa. Por isso quero abrir negócio, não quero ficar dependente disso (Entrevistada 20).*

---

<sup>81</sup> Ainda segundo a pesquisa do Grupo de resistência Asa Branca (GRAB), as mulheres trans estão muito vulneráveis a violência, uso de drogas e suicídio (DIAS, 2002; BENTO, 2006).

*Eu sei que não tô no padrão do mercado, mas não me importo. Sou muito mais eu fazendo programa e podendo ser quem sou. O resto deixo nas mãos de Oxalá! (Entrevistada 21).*

*Hoje tem muitas trans na rua. Também tem a crise [...] Depois de anos nesse meio vi não queria mais. Tu lida com coisas horríveis na rua: drogas, clientes agressivos, doenças. E ficar velha e trabalhar por dez reais? Nunca! Investi o dinheiro e hoje atendo só clientes exclusivos (Entrevistada 22).*

*Quem não quer ter independência e liberdade? A mulher trans sempre foi marginalizada e prostituta. Mas por quê? Porque nunca ninguém nos deu oportunidade. Por isso estamos nas ruas (Entrevistada 23).*

*Não tem como procurar trabalho. Ninguém quer a travesti do outro lado do balcão (Entrevistada 24).*

*Fui morar com uma cafetina, comecei a trabalhar e fiz minha vida [...] Sempre vi as outras que nunca conseguiram, mesmo com estudo. Aí você vê que para a mulher trans a saída é sempre a rua (Entrevistada 25).*

Vale lembrar que a esse estudo não cabe discutir se a prostituição foi uma escolha ou uma reação à ausência de oportunidades em ambientes laborais formal. Todavia, conforme a pesquisa de Pelúcio (2005), a indústria do sexo é compreendida a partir de diferentes pontos de vista pelas mulheres trans. Algumas a percebem como trabalho, sendo gerador de renda e local que permite sociabilidade; outras, como uma atividade desagradável, a qual é exercida apenas por necessidade; ou, ainda, como um mecanismo para ter conquistas materiais e simbólicas (SOUZA; BERNARDO, 2014).

De qualquer maneira, segundo as narrativas acima, percebe-se que essa atividade ocupacional foi considerada por todas as entrevistadas que a exercem como trabalho informal – as mulheres trans que afirmaram se prostituir enquadraram-se como autônomas - e que as possibilita autonomia financeira e permite vivenciar sua identidade de gênero.

Longe de esgotar conclusivamente uma análise dos dados e relatos coletados na pesquisa de campo, pode-se perceber o desenvolvimento de uma atividade laboral que permita aos transgêneros integrar-se com o meio e, sobretudo, estruturar boas relações sociais e obter autonomia financeira e pessoal ainda ilustra grandes dificuldades.

Conforme os relatos, todos os sujeitos que conseguiram efetivar-se no mercado de trabalho formal - seja por inserção própria, através de indicações, continuidade do empreendimento familiar, investimento em negócio individual, ou ainda através de concurso

público – admitiram serem exceções. Os termos “milagre” e “sorte” apareceram com frequência nos discursos, o que evidencia que esses sujeitos entendem ter “burlado uma barreira (in)visível” (IRIGARAY, 2012, p. 138), a qual discrimina e exclui categoricamente as pessoas trans dentro do ambiente laboral. Quando questionados/as sobre como visualizam a empregabilidade para transgêneros e quais as perspectivas de mudanças no município, homens e mulheres trans aludem:

*O Estado pode até começar com políticas públicas, mas só para homossexuais cisgêneros. Ninguém lembra do “T”, da sigla (LGBT). E vai ser assim durante muito tempo. Penso que somos um grupo minoritário e vulnerável. Precisam ser criadas cotas. Se não for assim, nunca ninguém discutirá a diversidade com seriedade ou falará sobre a inclusão de mulheres trans no mercado de trabalho (Entrevistada 26).*

*É desanimador porque não temos amparo legal nenhum. É difícil acordar e pensar “mais um dia engolindo preconceito”. Talvez seja o momento de começar a enfrentar [...] Se ninguém fizer os trans nunca serão vistos no mercado de trabalho (Entrevistado 27).*

*Na rua a sociedade nunca vai me olhar direito, não tenho os direitos que os trabalhadores “normais” têm. Não tenho aposentadoria, se me machucar no trabalho nada de FGTS pra mim. [...] Acho que criam lei e politicagem pra tudo, menos pra nós. Desejo um futuro melhor para as próximas travestis (Entrevistada 28).*

*Não percebo muito preparo dentro de um local de trabalho, seja pelos superiores ou pelos funcionários. Temos direitos conquistados já e mesmo assim, as pessoas continuam no preconceito. Por que isso? Desmotiva muito. Aí você vê que a lei não funciona na prática, o governo não é capaz de fiscalizar (Entrevistado 29).*

*A nossa cultura tem aquela ideia de “manter uma boa visão do lugar para agradar o cliente”. O que falta entender é que um trans não representa coisas ruins. A lei tem o dever de ajudar nisso também, na inclusão das minorias [...] Se isso é um problema cultural, também temos que superar. O Brasil não é o país da diversidade? (Entrevistado 30).*

É possível perceber que as menções dos/as entrevistados/as encontram respaldo nas discussões apresentadas nos capítulos anteriores. Os fragmentos apresentados pelos/as entrevistados/as sugerem que o Estado deveria oferecer suporte para que houvesse a inserção e permanência nas organizacionais e proteção quanto à discriminação, sobretudo em âmbito laboral, seja através de dispositivos legais, ações afirmativas e/ou políticas públicas de promoção e defesa dos Direitos Humanos da população transgênera.

Ante o exposto, foi possível identificar as condições dos indivíduos gênero-divergentes no município, sendo que boa parte dos dados vão ao encontro das médias estadual e nacional, como os indicadores de escolaridade e ocupação: interseccionalizando os dados gerados, constatou-se que se trata de população jovem, com renda razoavelmente alta. Ainda, alguns/algumas com qualificação e capacitação profissional, outros/as aptas/as para dar continuidade a estudos. Por que esses/as trans não estão no mercado formal de trabalho?

A atividade laboral, sob uma perspectiva contemporânea, se mostra como elemento de inserção sociocultural, política, legal e econômica. Assim, ao final da pesquisa confirmou-se que ainda há um prolixo caminho a ser percorrido pela sociedade (como um todo): surge a necessidade de desconstruir estereótipos e conceitos ainda vigentes e estabelecer e reconhecer o acesso e permanência no mercado corporativo como valor essencial aos transgêneros, viabilizando um ambiente profissional mais inclusivo e plural, de maneira que o trabalho se torne, de fato, parte integrante no processo de desenvolvimento do sujeito (SCHMITZ, 2012; FONSECA, 2014; MOURA, 2015).

Frente às realidades expressas por cada um/a, percebeu-se que os/as participantes creem em um sistema jurídico que deveria (ou deve) ter como compromisso tutelar quem vive em situação de vulnerabilidade e é vítima de discriminação. Alguns indivíduos entendem também que a divulgação de informações no mercado corporativo sobre a identidade de gênero poderia reduzir práticas excludentes e possibilitaria uma melhor qualidade de vida laboral das pessoas.

Além disso, para os/as entrevistados/as, a criminalização da transfobia, a criação de cotas nos setores públicos e desenvolvimento de campanhas com o objetivo de fornecer qualificação profissional aos transgêneros - nomeadamente das mulheres trans, que estão muito vulneráveis a violência, uso de drogas e suicídio<sup>82</sup> - são medidas que precisam ser adotadas para que se reduza a discriminação e disparidade social, conquiste igualdade de oportunidades no mercado formal de trabalho e, do mesmo modo, para que se garanta um exercício laboral que possibilite proporcionar e resguardar uma vida digna, com direito à igualdade e não-discriminação, comum a todos e todas.

---

<sup>82</sup> Segundo pesquisa do Grupo de Resistência Asa Branca (GRAB). Ver mais em: DIAS (2002); BENTO (2006).

## 5 CONCLUSÃO

Primordialmente, importante salientar que ir a campo e mergulhar no universo trans exigiu muito mais do que se munir de conhecimento acadêmico referente ao fenômeno da transgeneridade e, no objeto de estudo em questão, de normativas jurídicas, alusivas a relações laborais e empregabilidade ou não. Ao longo do trabalho, analisar a pessoa transgênera em sua dimensão humana, enquanto cidadã e (suposta) trabalhadora requereu, acima de tudo, colocar em suspensão tudo o que se acredita saber sobre o assunto, para que fosse possível compreender um cotidiano tão particular e específico, dentro de suas subjetividades, vislumbrando àquela autonomia pessoal, dignidade e igualdade.

De início, objetivou-se analisar - sob uma ótica sociocultural e jurídica - a situação da pessoa transgênera no mercado formal de trabalho no município de Passo Fundo/RS, buscando igualmente responder se a inércia e omissão do Estado contribuem para a segregação das pessoas transgêneras frente ao mercado formal de trabalho.

Verificou-se que os transgêneros vivem em grande conflito interno por não se enquadrarem na modelagem cisheteronormativa: tendo sua percepção individual em desacordo com os códigos de conduta universais, os/as entrevistados/as afirmaram desde cedo se verem impelidos/as a uma de duas opções: ou agir em conformidade com normas para tentar assegurar sua aceitação e inclusão na coletividade, ou exercer livremente suas identidades de gênero e seres punidos/as coercitivamente por organizações sociais, econômicas, políticas e jurídicas, que geram uma violência normalizada, perpetuam uma cadeia de relações exploratórias e fortalecem a vulnerabilidade.

Isso porque perpassando a tenra infância até o início da juventude surgem inúmeros desafios para os transgêneros num contexto familiar e, destaca-se aqui, em espaços educacionais e institucionais, tendo em vista que esses são ambientes multiplicadores da normatividade, que ainda mantêm o padrão binário masculino-feminino e contribuem para a perpetuidade da dicotomia de forma quase irreflexiva (BENTO, 2006, LANZ, 2014).

Conforme apresentado na coleta de dados e nas narrativas desta pesquisa, em virtude de serem vistos/as como sinônimos de violação e infringência de normativas estabelecidas, alguns/algumas entrevistados/as optaram - embora não se trate propriamente de uma opção - abandonar as escolas ou, ainda, não dar continuidade aos estudos (seja em ensino técnico ou superior). Inexoravelmente, a consequência disso para determinados/as respondentes foi a baixa qualificação profissional, o que resultou em um agravante para a exclusão deste

segmento populacional de determinados conjuntos e estruturas contemporâneas, nomeadamente o mercado de trabalho formal, levando-as ao desemprego, informalidade e/ou ao trabalho sexual – mormente às mulheres trans.

Em contrapartida, destaca-se que alguns/algumas entrevistadas/os - mesmo com formação profissional - demonstram conviver com parcial insegurança para buscar ingressar no mercado corporativo. Ainda, conquanto determinados/as participantes tenham conquistado uma atividade laboral formal, muitos/as expuseram que, como o espaço de trabalho é um espaço social, nele reproduzem-se estereótipos arbitrários e ainda vigentes, passados de geração a geração. Por isso, conforme demonstrado nos resultados, alguns/algumas compartilharam ter de conviver muitas vezes com práticas discriminatórias – diretas ou indiretas - por parte de superiores hierárquicos e colegas de trabalho. Segundo esses/as, o sofrimento intenso já os/as fez desistir de permanecer em ocupações que lhes traziam, inclusive, boa rentabilidade.

Ademais, exceções aqueles/as que alegaram estarem satisfeitos/as; e, essa minoria reconheceu inúmeras vezes uma suposta prerrogativa em relação a outras pessoas trans também por contar com alguns benefícios, como a passabilidade, recomendações para ingresso no emprego (o que ocorre com grande frequência também em razão do razoável número de habitantes no município) e, ainda, maiores oportunidades de crescimento intelectual e profissional – diferentemente da grande maioria.

Conforme os discursos apresentados, a discriminação à que os/as cidadãos/cidadãs trans convivem cotidianamente representa o principal desafio para tentar ingressar, obter acesso ou manter-se vinculado ao mercado formal de trabalho. Circunstancialmente, percebeu-se que a busca pela plena vivência transgênera fez e faz com que muitos se submetam a enfrentar a trabalhos autônomos e informais, sendo esses muitas vezes subalternos, como é o caso das trabalhadoras sexuais transgêneras, que relatam expressamente preferir “trabalhar nas ruas” e, assim, poder conquistar autonomia financeira e usufruir suas respectivas identidades de gênero (algo que, como já fora mencionado e segundo as próprias trabalhadoras sexuais entrevistadas, o mercado formal de trabalho dificilmente lhes garantiria).

Isto posto, conclui-se que a transgeneridade permanece como um desafio para as relações humanas nos ambientes laborais. A não obtenção de uma posição no mercado de trabalho traduz perfeitamente a vulnerabilidade e miséria social e cultural que acompanha os/as transgêneros. Quando conseguem, difícil ser uma atividade que forneça realização pessoal e dignidade. Por conseguinte, a segregação ocupacional ainda norteia algumas

atitudes no mundo do trabalho e, ainda que os primeiros passos no caminho para a inclusão estejam sendo dados e algumas transformações decorrentes do desenvolvimento social tenham ocorrido, o cenário atual ainda não apresenta melhoras expressivas.

Impreterivelmente, deve-se destacar que o trabalho diz respeito à expressão particular do indivíduo e de sua personalidade através de um caráter cognitivo e sociocultural dentro de um espaço pertencente à coletividade. Tão logo, as atividades profissionais contemporâneas devem estar para os sujeitos sociais como possibilidades de legitimar uma nova ordem, alicerçando sua história pautada em igualdade e liberdade. Todavia, com o descaso estatal, da justiça e dos serviços públicos, a discriminação para com essa parcela da sociedade nos espaços socioeconômicos é concebida não como um estímulo para o desenvolvimento, mas como um obstáculo.

Essa realidade é modificável? É de responsabilidade do Poder Público refletir e debater políticas de diversidade e respeito às diferenças no o ambiente laboral, para possibilitar às parcelas populacionais que se encontram substancialmente marginalizadas e excluídas possibilidades de inserção no mercado corporativo e oportunidades e melhores condições de emprego. Especialmente ao que se refere ao trabalho - que, nos ensinamentos de Marx, materializa a vida social e libera o ser humano do círculo fechado de si, possibilitando-o encontrar-se com a coletividade - fica manifesto que a justiça social apenas será aceitável por meio da busca contínua de mecanismos jurídico-políticos e que resguardecem as pessoas gênero-divergentes das discriminações infundadas, promovendo a real igualdade de oportunidades.

Nessa perspectiva, haja vista que a questão da transgeneridade não apresenta suporte normativo, malgrado a população transgênera nacional tenha adquirido relevantes conquistas jurídicas através de movimentos sociais e políticos nos últimos anos, percebe-se que essa ainda não é devidamente reconhecida e tutelada pelo Estado - sobretudo pelo Poder Legislativo: as demandas recaem quase que sempre às Cortes Supremas, que, amparando-se (também) em recomendações e instrumentos constitucionais e internacionais, atendem quase que sempre pautas referentes a direitos civis e políticos. Assim sendo, conforme foi verificado ao longo do trabalho, não há grandes preocupações por parte do Poder Público em construir projetos e políticas públicas de alcance nacional e mais articuladas com a transformação social.

Porém, não se pode olvidar que garantir às pessoas trans o direito de expressar sua livre personalidade no ambiente profissional é efetivar os enunciados referentes à igualdade e proibição da discriminação presentes em documentos legais em uma esfera global, e

igualmente, assegurar os direitos sociais expressamente presentes na Constituição Federal. Sem demora, a partir da consolidação de uma jurisprudência que reconheça a tutela às diversas e múltiplas manifestações da personalidade humana a partir desses instrumentos, cabe aos representantes do povo formular iniciativas para que a justiça brasileira rompa os discursos de marginalização e garanta às pessoas trans condições mínimas de bem-estar social e econômico e possibilidade de participação no mercado laboral, como proferido nas entrevistas. Ressalta-se que a normativa legal específica, com base nos direitos humanos, garante segurança e reconhecimento de direitos aos cidadãos e cidadãs trans, contribuindo para assegurar a esses indivíduos sua cidadania e principalmente inserção a ambientes laborais, com dignidade e liberdade.

Contudo, cumpre destacar também que repensar os referidos direitos juntamente com categorias de gênero e livre e justo acesso aos espaços laborais precisa de atuação não somente por parte do legislador, mas necessariamente deve estar acompanhado de políticas públicas estatais capazes de abranger uma série de desígnios, que geralmente seriam inalcançados caso o empenho em oposição à discriminação fosse reservada tão-somente à adoção de leis puramente restritivas à igualdade e proibição de discriminação, sem qualquer especificidade às diferenças. E, nessa conjuntura, deve o Poder Legislativo necessariamente dialogar com o Judiciário, Administração Pública e movimentos sociais para definir o texto constitucional<sup>83</sup> e - concordando com o entendimento de Gomes (2017) -, pensar os sujeitos de direitos sob uma ótica e perspectiva particular, muito além de um sistema binário e homogêneo de homens e mulheres.

Neste sentido, para garantir aos indivíduos trans à inserção e permanência no mercado formal de trabalho e promover um espaços profissionais menos desiguais, é imprescindível estabelecer metas e ações específicas para ampliar processos de recrutamento e seleção, revisando procedimentos de avaliação a fim de identificar possíveis comportamentos discriminatórios por parte da equipe organizacional. Ainda, importa promover campanhas e implantar políticas para formação e capacitação considerando a diversidade e, igualmente, repensar o pleno desenvolvimento das pessoas trans estabelecendo um compromisso de desenvolver discussões sobre respeito às diferenças nos ambientes corporativos. Deve haver conscientização por parte de empregadores/as e funcionários/as em tratar igualmente trabalhadores/as trans e, dentro dos espaços corporativos, não pactuar com posturas transfóbicas e que possam deslegitimar e desfavorecer aqueles/as em relação aos demais.

---

<sup>83</sup> Ver Gargarella (2013).

Além disso, apresentado o cenário organizacional atual, evidencia-se um grande problema estrutural na vida da pessoa trans. Portanto, acredita-se que a escola é o lugar *sui generis* de estabelecimento de uma retórica que precisa ser revista e pensada a partir da própria diversidade, repleta de nuances e classificações que acompanhem as dinâmicas sociais e aspectos socioculturais atuais, além da vivência de alunos e alunas das redes de ensino, sejam elas públicas ou privadas. Igualmente, a luta das pessoas trans para que as medidas do tema em questão sejam acolhidas também devem ser pauta para chamamento social, a fim de fomentar discussões e debates em busca de visibilidade e reconhecimento de direitos.

Através desta pesquisa, é possível confirmar que a situação do indivíduo trans não difere dos debates doutrinários e estimativas coletadas pelo ativismo LGBT e Transgênero. Mesmo assim, a produção de dados é precária e quando existe são voltadas especificamente a violência e saúde, sem agregar os diversos modos de supressão em relação aos transgêneros que incluem também a segregação laboral.

Tendo em vista que cada participante apresentou experiências e características individuais, com certeza não é possível enquadrar todos/as e conceber um “modelo padrão da transgeneridade”. Todavia, houve um esforço para que, através da pesquisa empírica, pudessem ser identificadas algumas situações que forma (ou são) comuns a maioria dos/as entrevistados/as o que diz respeito a empregabilidade.

Com todas as afirmativas, a presente pesquisa conseguiu analisar a situação da pessoa transgênera no mercado formal de trabalho no município de Passo Fundo/RS, agregando mais subsídios propostos e, conseqüentemente compreendendo que existe a inércia e omissão estatal em relação a esses indivíduos frente ao mercado formal de trabalho contribuem para a vulnerabilidade, segregação e marginalização.

Embora a pretensão não tenha sido esgotar a temática, entende-se que o ingresso em diferentes espaços bem como os diálogos ocorridos entre entrevistados/as e pesquisadora permitiram desenvolver um novo processo de aprendizado e proporcionar um diferente sentido ao conhecimento jurídico produzido durante a graduação, possibilitando à pesquisadora o aperfeiçoamento de relações interpessoais. Neste sentido, sugere-se que novas pesquisas de campo sejam realizadas, ultrapassando os limites metodológicos tradicionais oferecidos pelas instituições, sendo que a compreensão da realidade social incide pelas abordagens empíricas através da exploração de territórios e partilhamentos de vivência.

## REFERÊNCIAS

ADELMAN, Miriam. **Travestis e Transexuais e os Outros: Identidade e Experiências de Vida**. Niterói: UFF, 2003.

AMARAL, Ana Iris Galvão. Direito fundamental ao trabalho digno: o papel do estado na efetivação da tutela. In: VEDOVATTO, Luis Renato; BELLINETTI, Luiz Fernando; RIBEIRO, Luiz Gustavo Gonçalves. **Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais I**. Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito. CONPEDI, 2016. Disponível em: <<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/y0ii48h0/6ghn3t0o/6766Wo6hXjv63u12.pdf>>. Acesso em: 14 fev. 2018.

AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION – APA. **Answers to your questions about transgender people, gender identity and gender expression**. Washington - DC: American Psychological Association, 2011. Disponível em: <<http://www.apa.org/topics/lgbt/transgender.aspx>>. Acesso em: 10 fev. 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Trad. Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

ÁVILA, Simone; GROSSI, Miriam P. Transexualidade e movimento transgênero na perspectiva da diáspora queer. In: **V CONGRESSO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DA HOMOCULTURA** – Natal: ABEH, 2010.

BAUMAN, Zygmunt. **O mal-estar da pós-modernidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

BELLAN, Ana Clara. Diversidade e discriminação. In: Organização Internacional do Trabalho – OIT. **Diversidade - avanço conceitual para a educação profissional e o trabalho – ensaios e reflexões**. Brasília: OIT, 2002.

BENTO, Berenice. **A (re) invenção do corpo**: sexualidade e gênero na experiência transexual. Rio de Janeiro: Garamond, 2006.

\_\_\_\_\_. **Identidade de gênero**: entre a gambiarra e o direito pleno. Brasília: Correio Braziliense, 2012.

BENTO, Berenice; PELÚCIO, Larissa. Despatologização do gênero: a politização das identidades abjetas. **Estudos Feministas**, Florianópolis, vol. 20, nº 2, p. 569-581, 2012.

BICALHO, Renata de Almeida; CAPRONI NETO, Henrique Luiz. **Análise das violências simbólicas vivenciadas por indivíduos transgêneros**. 2012. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012\\_EOR1884.pdf](http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_EOR1884.pdf)>. Acesso em 4 de mar. de 2018.

BIERNARCKI, P; WALDORF, D. Snowball sampling-problems and techniques of chain referral sampling. **Sociological Methods and Research**, [on line], vol. 10, nº 2, p. 141-163, nov., 1981.

BOURDIEU, Pierre. Novas reflexões sobre a dominação masculina. In: LOPES, MJM; MEYER, DE; WLADOW, VR (Orgs.). **Gênero e Saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.

\_\_\_\_\_. **A dominação masculina - a condição feminina e a violência simbólica**. Tradução Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: BestBolso. 2014.

BUNCHAFT, Maria Eugenia. Transexualidade e o “direito dos banheiros” no STF: uma reflexão à luz de Post, Siegel e Fraser. **Rev. Bras. Polít. Públicas**: Brasília, vol. 6, nº 3, p. 222 – 243, 2016.

BUTLER, Judith. **Gender trouble: feminism and the subversion of identity**. New York & London: Routledge, 1999.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

\_\_\_\_\_. **Relatório de violência homofóbica no Brasil**: ano 2013. Secretaria Especial de Direitos Humanos do Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos. Brasília, 2016. Disponível em: <<http://www.sdh.gov.br/assuntos/lgbt/dados-estatisticos/Relatorio2013.pdf>>. Acesso em: 05 fev. 2017.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Repercussão Geral no Recurso Extraordinário nº 845.779 –SC**. Relator Ministro Roberto Barroso. Julgado em 31 de outubro de 2014. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/>>. Acesso em: 09 mar. 2018.

\_\_\_\_\_. **Ação direta de inconstitucionalidade 4.275**. 2018. ADI 4.275. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/legislacao/ListaTextoSigen.action?norma=26369952&id=26369957&idBinario=26370121&mime=application/rtf>>. Acesso em: 07 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. **Portaria nº 457**. Disponível em: <[http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/sas/2008/prt0457\\_19\\_08\\_2008.html](http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/sas/2008/prt0457_19_08_2008.html)>. Acesso em: 10 mar. 2018.

\_\_\_\_\_. **Mapa dos assassinatos de travestis e transexuais no Brasil em 2017**. Associação Nacional de Travestis e Transexuais – ANTRA, 2018. <<https://antrabrasil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>> . Acesso em: 13 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. Rede Nacional de Pessoas Trans do Brasil. **Índice de suicídios de pessoas trans**. s/d. Disponível em: <<http://redetransbrasil.org.br/>>. Acesso em: 09 jan. 2018.

CANOTILHO, Joaquim José Gomes. **Direito constitucional e teoria da Constituição**. 7ª ed. Coimbra: Almedina, 2007.

CARVALHO, Mário; 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 e-Clam*, Rio de Janeiro, nº 14, p. 319-351, ago., 2013.

CECCHIN, Airton José. Ações afirmativas: inclusão social das minorias. *Rev. Ciências e Sociais da Unipar*, Umuarama, vol. 9, nº 2, p. 325-353, jul./dez., 2006.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Pearson Pratices Hall, 2004.

COMPARATO, Fábio Konder. O princípio da igualdade e a escola. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, s/vol., n.104, p. 47-57, jul. 1998.

CORREIO BRAZILIENSE. Falta de legislação torna pessoas trans mais vulneráveis transexuais e travestis lutam há anos pela criminalização da LGBTfobia e pelo direito à atualização dos documentos. [on line]. SIMPSON, Keila. **O direito a ter direitos**. 2018. Disponível em: < <http://especiais.correiobraziliense.com.br/falta-de-legislacao-torna-pessoas-trans-mais-vulneraveis>>. Acesso em 15 de mar. de 2018.

\_\_\_\_\_. **Empresas brasileiras ainda têm resistência para empregar transexuais**. In: MAIA, Flávia. 2016. [on line]. Entrevista. Disponível em: <[https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/cidades/2016/05/17/interna\\_cidadesdf,532183/empreendedores-do-df-ainda-tem-resistencia-para-empregar-transexuais.shtml](https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/cidades/2016/05/17/interna_cidadesdf,532183/empreendedores-do-df-ainda-tem-resistencia-para-empregar-transexuais.shtml)>. Acesso em: 14 fev. 2018.

CORDEIRO, Karine da Silva. **Direitos fundamentais sociais**: dignidade da pessoa humana e mínimo existencial, o papel do poder judiciário. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

COSTA, Ronaldo Pamplona da. **Os onze sexos**: as múltiplas faces da sexualidade humana. São Paulo: Gente, 1994.

DIAS, Jussara. Sexualidade, uma dimensão humana com formas diversas de expressão. In: Organização Internacional do Trabalho – OIT. **Diversidade - avanço conceitual para a educação profissional e o trabalho – ensaios e reflexões**. Brasília: OIT, 2002.

DIAS, Maria Berenice [coord.]. **Diversidade sexual e direito homoafetivo**. 3. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

DEBUS, Merton. **Manual de excelência em la investigación mediante grupos focales**. In: ESPERIDIÃO, Elizabeth. Reflexões sobre a utilização do grupo focal como técnica de pesquisa. São Paulo: Fundação Editora de UNESP, 2004.

DIEHL, Astor Antonio; TATIM, Denise C. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

FERRAJOLI, Luigi. **Funções de governo e funções de garantia**. Comparação entre a experiência europeia e aquela latino-americana. Tradução de Alexandre Aranalde Salim. Florianópolis/SC, nov., 2009.

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho**: um direito fundamental. São Paulo, Ltr, 2014.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade 1**: a vontade de saber. Rio de Janeiro: Graal, v. 12, 1985.

FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBT. **Notícias e artigos**. s/d. Disponível em: <<http://www.forumempresaslgbt.com/>>. Acesso em: 04 mar. 2018

FLEURY, Alessandra Ramos Demito; TORRES, Ana Raquel Rosas. **Homossexualidade e preconceito**: o que pensam os futuros gestores de pessoas. Curitiba: Juruá, 2010.

FRANCISCO, Wagner de Cerqueira E. Etnias e população do Rio Grande do Sul. 2017. **Brasil Escola**. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/brasil/etnias-populacao-rio-grande-sul.htm>>. Acesso em: 15 mai. 2018.

FREITAS, Maria Ester de; DANTAS, Marcelo (orgs). **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

FREITAS, Renata Martins de. Ciência e relações sociais no capitalismo: elementos para o debate. **Revista Sociais & Humanas**, Rio de Janeiro, vol. 30, nº 2, p. 138-191, 2017.

GARGARELLA, Roberto. Presentación. In: POST, Robert; SIEGEL, Reva. **Constitucionalismo democrático-por uma reconciliação entre constitución y pueblo**. Buenos Aires: Siglo Veintiuno, 2013.

\_\_\_\_\_. La Lectura Mayoritaria del Estado de Derecho. In: MELERO, M. (Ed.). **Democracia, deliberacion y diferencia**. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 9ª ed. São Paulo: Atlas. 2010.

GOMES, Camilla de Magalhães. **Tênis travesti**: as relações entre gênero, raça e direito na busca de uma hermenêutica expansiva do “humano” no Direito. (Tese, Direito). Universidade de Brasília - UNB, Brasília. 234 f. Brasília, 2017.

GORISCH, Patricia Cristina Vasques S. A identidade de gênero sob a ótica da corte europeia de direitos humanos e sua aplicação nas cortes brasileiras. In: DIAS, Maria Berenice [coord.]. **Diversidade sexual e direito homoafetivo**. 3ª ed., **Revista Atual e Ampl**, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, p.373-392, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. – IBGE. **Tábuas completas de mortalidade**. 2016. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/populacao/9126-tabuas-completas-de-mortalidade.html?=&t=o-que-e>>. Acesso em: 13 jan. 2018.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. Discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho: uma questão de classe social? Uma análise sob a ótica da pós-modernidade crítica e da queer theory. **Anais do Encontro de Administração Pública e Governança**, ENAPG, Salvador, BA, Brasil, 2008. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnAPG121.pdf>>. Acesso em 29 de mar. de 2018.

\_\_\_\_\_. Travestis e transexuais no mundo do trabalho. In: FREITAS, Maria Ester de; DANTAS, Marcelo (orgs). **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2012. Cap. 5, p. 121-148.

JESUS, Fátima Weiss. **Religião, corpo e identidade travesti numa igreja inclusiva**. Reunião Brasileira de Antropologia, Belém, 2010. Disponível em: <<http://nigs.ufsc.br/files/2012/01/fatima-religiao.pdf>>. Acesso em 29 de mar. de 2018.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre a identidade de gênero: conceitos e termos**. 2ª ed. Brasília, 2012. Disponível em: <<http://www.diversidadesexual.com.br/wpcontent/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>>. Acesso em 10 de jan. de 2018.

KAUFMANN, Roberta Fragoso Menezes. **Ações afirmativas à brasileira: necessidade ou mito? Uma análise histórico-jurídico-comparativa do negro nos Estados Unidos da América e no Brasil**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

LAFER, Celso. **A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt**. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

LANZ, Letícia. **O corpo da roupa: a pessoa transgênera entre a transgressão e a conformidade com as normas de gênero**. (Dissertação Mestrado, Sociologia). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 342 f. Curitiba, 2014.

LARAIA, Roque de Barros. **Cultura: um conceito antropológico / Roque de Barros Laraia**. 19ª ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2006.

LEONES, Eloi. **Transdados - a visibilidade de dados sobre transexuais e travestis no Brasil**. s/d. Disponível em <<http://datalabe.org/transdados/>>. Acesso em: 20 jan. 2018.

LINO, Tayane R; et al. O movimento de travestis e transexuais: construindo o passado e tecendo presentes. **Seminário Internacional Enlaçando Sexualidades: Direito, Relações Etnorraciais, Educação, Trabalho, Reprodução, Diversidade Sexual, Comunicação e Cultura**. UFBA, Salvador - BA, 2011.

LOPES, Fabrício Ricardo. **Transgêneros: narrativas de escolarização na Amazônia**. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Fundação Universidade Federal de Rondônia Porto Velho, 141 f. Porto Velho, 2017.

LOURO, Guacira. L. Teoria QUEER: uma política pós-identitária para a educação. In: **Revista de Estudos Feminista**, Florianópolis, vol. 9, n° 2, p. 541-553, 2001.

MARANHÃO FILHO, Eduardo Meinberg de Albuquerque. “Convertendo” categorias: de identidades de gênero a identidades religiosas, de transgeneridades a transreligiosidades. **Fronteira & Debates**, Macapá, vol. 2, n° 2, jul./dez., 2015.

MARX, Karl. **The class struggles in France, 1848 to 1850**. 1969 (1850). Disponível em: <<http://www.marxists.org/archive/marx/works/1850/class-struggles-france/index.htm>>. Acesso: 20 fev. 2018.

MAFFI, Bruno. **Introdução à edição italiana**. In: \_\_\_\_ Karl Marx. Capítulo VI inédito de o capital. Tradução: Klaus Von Puchen. 2ª ed. São Paulo: Centauro Editora, 2004.

MASCARO, Alysson Leandro. **Introdução à filosofia do direito: dos modernos aos contemporâneos**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MEANING OF WORK INTERNATIONAL RESEARCH TEAM. **The meaning of working**. London: Academic Press, 1987.

MÉDA, Dominique. **Le travail: une valeur en voie de disparition**. Paris: Aubier, 1995.

MELO, Ailton Dias. **Transgeneridade**: “dor e delícia de ser o que é”. 2015. Disponível em: <[http://www.sbece.com.br/2015/resources/anais/3/1429972411\\_ARQUIVO\\_Transgeneridade-Atigo-SBECEVersaodeenvio.pdf](http://www.sbece.com.br/2015/resources/anais/3/1429972411_ARQUIVO_Transgeneridade-Atigo-SBECEVersaodeenvio.pdf)>. Acesso em: 15 de fev. de 2018.

MELLO, Luiz; BRITO, Walderes; MAROJA, Daniela. Políticas públicas para a população LGBT no Brasil: notas sobre alcances e possibilidades. **Cadernos Pagu**, vol.39, p. 403 – 429, 2012. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n39/14.pdf>>. Acesso em: 05 de fev. de 2018.

MÉSZÁROS, István. Parte II: Ciência, ideologia e metodologia. In: **O poder da ideologia**. São Paulo: Boitempo, 2014.

MINHOTO, Antonio Celso Baeta (Org.). **Constituição, minorias e inclusão social**. São Paulo: Rideel, 2009.

MOIRA, Amara; et al. **Vidas trans**. Bauru, São Paulo: Astral Cultural, 2017.

MOURA, Renan Gomes de. Políticas Públicas como ferramenta de equidade entre (Trans) gêneros no mundo do trabalho. **Cadernos UniFOA**, Volta Redonda, s/vol., n. 29, p. 77-87, dez. 2015.

NASCIMENTO, Ewerton S. **Alternativas de mercado de trabalho para as travestis de Aracaju**. Aracaju: Ministério da Justiça, 2003.

NEUMAN, William Lawrence. **Social research methods: qualitative and quantitative approaches**. Boston: Allyn & Bacon, 1997.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **La participación dans Ventreprise**. Genebra, 1986. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/cst\\_xvi.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/cst_xvi.pdf)>. Acesso em 10 de jan. de 2018.

\_\_\_\_\_; UNAIDS; PNUD. **Promoção dos direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho - construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia**. 2ª ed. Brasília: 2015. Disponível em: < [https://unaid.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015\\_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho\\_PT\\_V2.pdf](https://unaid.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho_PT_V2.pdf)>. Acesso em 10 de jan. de 2018.

\_\_\_\_\_. **Convenção 111**. Disponível em <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 26 jan. 2018.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. **Anteprojeto do estatuto da diversidade sexual e de gênero**. 2017. Disponível em: <[http://direitohomoafetivo.com.br/anexos/arquivos/\\_2b33b4dde4d3c3895348cd722a1df065.pdf](http://direitohomoafetivo.com.br/anexos/arquivos/_2b33b4dde4d3c3895348cd722a1df065.pdf)>. Acesso em 10 de jan. de 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS- ONU. **Declaração universal dos direitos humanos**. 1948. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em 14 fev. de 2018.

\_\_\_\_\_. **Declaração do Milênio das Nações Unidas 08 de Setembro de 2000**. Nova York, 2000. Disponível em: <[http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/declaracao\\_milenio\\_nacoes\\_unidas.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/declaracao_milenio_nacoes_unidas.pdf)>. Acesso em 14 fev. de 2018.

\_\_\_\_\_. **Sustainable development goals**. 2016. Disponível em: <<http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>>. Acesso em: 14 fev. 2018.

ORGANIZAÇÃO TRANSVEST. **Comunidade**. Disponível em: <<https://www.facebook.com/transvest/?pnref=story>>. Acesso em: 05 fev. 2018.

PASUKANIS, Eugeny Bronislanovich. **A teoria do direito e o marxismo**. Trad. Paulo Bessa. Rio de Janeiro: Renovar, 1989.

PELÚCIO, Larissa. Nem todos os gatos são pardos. **Cadernos Pagu**, [on line], n° 25, p. 217-248, jul./dez., 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n25/26528.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

PINTO, Maria Jaqueline Coelho; BRUNS, Maria Alves de Toledo. **Vivência transexual - o corpo desvela seu drama**. Campinas: Átomo, 2003.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. 10ª ed., São Paulo: Saraiva, 2017.

PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA. **Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero**. Tradução de Jones de Freitas. 2007. Disponível em: <[http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf)>. Acesso em: 10 fev. 2018.

PROGRAMA NACIONAL DE DIREITOS HUMANOS. **Gênero e Raça – todos pela igualdade de oportunidades: teoria e prática**. Brasília: MTb-a / Assessoria Internacional, 1998.

REIS, João Pena dos; et al. **O tempo de trabalho**. São Paulo: Centro de Estudos Judiciários, 2014.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; RIOS, Maria Isabel Franco. **Discriminação: desdém da pessoa humana em branco e preto**. São Paulo: LTr, 2010.

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

RODRIGUES, Alexsandro; MONZELI, Gustavo Artur; FERREIRA, Sérgio Rodrigo da Silva. (Orgs.). **A política no corpo**: gêneros e sexualidades em disputa. Vitória: EDUFES, 2016.

RUBIN, Gayle. Reflexionando sobre el sexo: para una teoria radical de la sexualidad. In: VANCE, Carole (org.). **Placer y peligro**: explorando la sexualidad feminina. Madrid: Talasa, 1989.

\_\_\_\_\_. **O tráfico de mulheres**: notas sobre a “economia política” do sexo. Recife: SOS Corpo, 1993.

SÁNCHEZ RUBIO, David. Direitos humanos, ética da vida humana e trabalho vivo, In WOLKMER, Antonio Carlos (org). **Direitos humanos e filosofia jurídica na América Latina**. Rio de Janeiro, Lumen Júris, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SEBRAE. **Perfil das cidades gaúchas**: Passo Fundo. 2017. Disponível em: < <http://ambientedigital.sebrae-rs.com.br/Download/PerfilCidades.html>>. Acesso em: 14 mai. 2018.

SEN, Amartya. **Resources, values and development**. Oxford: Basil Blackwell, 1984.

SILVA, Hélio R. S. **Travesti**: a invenção do feminino. Rio de Janeiro: Relume-Dumará - ISER, 1993.

SOUZA, Heloisa Aparecida de; BERNARDO, Marcia Hespanhol. Transexualidade: As consequências do preconceito escolar para a vida profissional. **Revista Bagoas**, Estudos gays: gênero e sexualidade, Natal, vol. 8, nº 11, p. 157-175, jul./dez. 2014.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, vol.16, nº 2, p. 5-22, 1990.

SCHMITZ, José Carlos. A dignidade humana, o valor social do trabalho e aplicação do princípio da proteção no direito do trabalho no Brasil. **Rev. Jurídica CCJ**, Blumenau, vol. 16, nº 32, p. 121 - 138, ago./dez. 2012.

SZASZ, Ivonne. **El discurso de las ciencias sociales sobre las sexualidades**. 2004. Disponível em: < <http://www.ciudadaniasexual.org/publicaciones/1.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2018.

TRANS RESPECT VERSUS TRANSPHOBIA WORLDWIDE. **Transgender Europe**. s/d. . Disponível em: <<https://transrespect.org/en/>>. Acesso em: 13 jan. 2018.

TRANSEMPREGOS. **Empregabilidade**. Disponível em:  
<<http://www.transempregos.com.br/>>. Acesso em: 05 fev. 2018.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação – o positivismo, a fenomenologia, o marxismo**. SÃO PAULO: ATLAS, 1987.

UNITED NATIONS- UN. **General assembly to address sexual orientation and gender identity – statement affirms promise of universal declaration of human rights**. 2008. Disponível em: <<https://www.hrw.org/news/2008/12/11/un-general-assembly-address-sexual-orientation-and-gender-identity>>. Acesso em: 29 mar. 2018.

\_\_\_\_\_. **Human rights, sexual orientation and gender identity**. General Assembly of United Nations, Human Rights Council. 2011. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/58106434/UN-Resolution-on-Sexual-Orientation-and-Gender-Identity>>. Acesso em: 29 mar. 2018.

VIEIRA, Tereza Rodrigues. **Mudança de sexo: aspectos médicos, psicológicos e jurídicos**. 1ª ed. São Paulo: Santos, 1996.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2015.

## APÊNDICES

*Apêndice I: Questionário/Coleta de Dados.*

- 1) Dados sociodemográficos e econômicos
  - a) **Identificação** (siglas): \_\_\_\_\_
  - b) **Idade**: \_\_\_\_\_
  - c) **Naturalidade**: \_\_\_\_\_
  - d) **Sexo (gênero)**: \_\_\_\_\_
  - e) **Documentação**: \_\_\_\_\_
  - f) **Estado Civil**: \_\_\_\_\_
  - g) **Orientação Sexual**: \_\_\_\_\_
  - h) **Raça/cor**: \_\_\_\_\_
  - i) **Religião**: \_\_\_\_\_
  - j) **Escolaridade**: \_\_\_\_\_
  - k) **Renda**: \_\_\_\_\_
- 2) Quanto a sua ocupação atual, no que se refere ao mercado de trabalho:
  - a) ( ) **empregado (a)**
  - b) ( ) **desempregado (a)** (já trabalhou/em seguro desemprego)
  - c) ( ) **autônomo (a)**
  - d) ( ) **outro** (nunca trabalhou/aposentado (a))

As questões abaixo são direcionadas somente as pessoas que assinalaram “a”, “b” e “c” na pergunta nº 2.

	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
Possui carteira de trabalho?		
Se sim, está trabalhando/já trabalhou formalmente após a transição?		
Caso possua carteira de trabalho, seu nome está alterado na mesma?		
O acesso ao trabalho se deu de forma fácil?		
No ambiente de trabalho, os (as) colegas e empregadores (as) sabem/sabiam que é trans?		
Você sofre/já sofreu preconceito no ambiente de trabalho?		
Se sim, o preconceito teve vinculação com o gênero?		

- a) **Após e/ou durante o processo de transição: como se deu a busca por emprego (atual e anteriores) no município de Passo Fundo?**  
**Caso o processo de transição tenha sido realizado durante uma relação de trabalho, como foi o posicionamento de superiores e/ou colegas?**

- b) **No que diz respeito à discriminação (assédio moral e sexual), como você descreve/descreveria suas experiências no mercado de trabalho (após e/ou durante o processo de transição)?**
- c) **Como foi/é o uso de banheiro no ambiente de trabalho?**
- d) **No local de trabalho, seu nome social é/foi respeitado por colegas e empregadores (as)?**

O questionamento abaixo é direcionado somente às pessoas que assinalaram “d”, na pergunta n° 2.

- a) **Por quais motivos nunca trabalhou? Já houve tentativa de ingresso no mercado de trabalho? Se sim, quais os obstáculos enfrentados? Se não, por quê?**
- 3) **Por fim:**
- 4)

**O que você diria sobre a realidade das pessoas trans em relação ao acesso e a permanência no mercado de trabalho em Passo Fundo?**