



**CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFTC
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**ANDERSON PAULO GOES SOARES FILHO
RUY CARLOS ALMEIDA SANTOS JUNIOR**

**TRANSGENERIDADE E TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE A
JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

**VITÓRIA DA CONQUISTA - BA
2023**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFTC
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**ANDERSON PAULO GOES SOARES FILHO
RUY CARLOS ALMEIDA SANTOS JUNIOR**

**TRANSGENERIDADE E TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE A
JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito - Centro Universitário UNIFTC, Unidade Vitória da Conquista, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^ª. Me. Cynthia Cordeiro Santos
Co-orientadora: Prof^ª. Me. Thaianne Dutra Luz Costa

VITÓRIA DA CONQUISTA - BA

2023

**CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFTC
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**ANDERSON PAULO GOES SOARES FILHO
RUY CARLOS ALMEIDA SANTOS JUNIOR**

**TRANSGENERIDADE E TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE A
JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito - Centro Universitário UNIFTC, Unidade Vitória da Conquista, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em: ____ de _____ de 2023.

Banca Examinadora

Prof^ª. Me. Cynthia Cordeiro Santos

Prof^ª. Dra. Daniella Miranda Santos

Prof. Me. Ricardo Gomes Menezes

TRANSGENERIDADE E TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE A JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Anderson Paulo Goes Soares Filho¹

Ruy Carlos Almeida Santos Junior²

Prof^a. Me. Cyntia Cordeiro Santos³

Prof^a. Me. Thaiane Dutra Luz Costa⁴

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO. 1. UMA COMPREENSÃO SOBRE IDENTIDADE DE GÊNERO E TRANSGENERIDADE. 2. NÃO DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO E REPRESENTATIVIDADE TRANS. 2.1. DIFICULDADE DO ESTADO EM LIDAR COM QUESTÕES TRANS. 3. DIREITO DO TRABALHO E TRANS: JURISPRUDÊNCIAS DO TST. CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS.

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo discutir sobre a relação entre pessoas transgêneras e o Direito do Trabalho, a partir de uma análise da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema. No desenvolvimento do trabalho, foram identificados, selecionados e analisados dois julgados do TST, a fim de entender as decisões desse tribunal sobre a participação desse grupo social nos postos de trabalho, seja sobre a representatividade de tais sujeitos no mercado de trabalho, seja sobre eventual tratamento discriminatório prestado a eles. Assim, a jurisprudência desse tribunal foi analisada para que possamos verificar se há mecanismos de efetivação e proteção dos direitos individuais das pessoas transexuais.

Palavras chave: Transgeneridade. Direito do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho.

TRANSGENERITY AND WORK: AN ANALYSIS OF THE JURISPRUDENCE OF THE SUPERIOR LABOR COURT

ABSTRACT

This article aims to discuss the relationship between transgender people and Labor Law, based on an analysis of TST jurisprudence on the subject. In the development of the work, two judgements of the TST were identified, selected and analyzed, in order to understand the decisions of this court on the participation of this social group in jobs, whether on the representation of such subjects in the labor market, or on eventual discriminatory treatment given to them. Thus, the jurisprudence of this court was analyzed so that we can verify if there are mechanisms for the effectiveness and protection of the individual rights of transgender people.

¹ Discente do curso de Direito, Centro Universitário - UNIFTC. E-mail: anderson.pgssf@hotmail.com

² Discente do curso de Direito, Centro Universitário - UNIFTC. E-mail: ruyalmeida.ra@gmail.com

³ Mestra em Direito, Centro Universitário FG - UNIFG. E-mail: cycordeiros@gmail.com

⁴ Mestra em Linguística, Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia - UESB. E-mail: thaianedlc@gmail.com

Keywords: TRANSSEXUALS. JOB MARKET. TST.

INTRODUÇÃO

Quando trata-se do direito propriamente dito, o principal fator para aferir se, de fato, o assunto está chegando aos tribunais e, como está sendo analisado pela justiça, são os julgados, eles mostram as inclinações de decisões de tribunais a respeito de temas específicos, mostram como o assunto tem sido tratado pela sociedade e qual a demanda ou necessidade do tema, sendo, portanto, um instrumento muito importante para que a justiça apresente segurança jurídica e para que os julgadores se baseiem na interpretação de seus pares sobre as leis, uniformizando o entendimento de todos os tribunais e aplicando o direito no caso concreto.

E então que entra a comunidade Transexual no tema, ao se aprofundar na causa trans e sua relação com o mercado de trabalho, os julgados do Tribunal Superior do Trabalho servem de parâmetro para compreender como está a dinâmica entre mercado formal de trabalho e pessoas transgêneras, frente aos dados que apontam uma taxa de desemprego entre a população trans de 21,6%, dado registrado pela pesquisa de Vulnerabilidade de LGBT+ à Covid-19, divulgada pelo coletivo Vote LGBT+ (Coletivo Vote, 2021, p. 18), taxa extremamente elevada quando comparada com a taxa de desemprego atual do Brasil que é de 8,8% segundo o site do IBGE, e, um levantamento da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra), estima que em 2013 cerca de 90% das travestis e transexuais estavam na prostituição, devido à falta de empregos formais para esse grupo de pessoas.

Em pesquisa ao site oficial do Tribunal Superior do Trabalho em busca de julgados a respeito do tema deste artigo e, usando como palavra chave “transexuais”, foram encontrados apenas dois acórdãos, que serão analisados mais à frente, referentes a questões de transgeneridade e o mercado de trabalho. Ao analisar os dados apresentados, é possível observar se os textos da lei estão sob a ótica de uma sociedade pluralista, se é ou não necessária a criação de leis inclusivas para pessoas transexuais e, como os tribunais reagem a assuntos pertinentes à comunidade.

Em 2013, apenas 10% da população trans não estava no ramo da prostituição, segundo dados da Antra, por isso, ao verificar as informações contidas nos julgados será possível observar os problemas enfrentados no mercado formal de trabalho e

se isso contribui para o baixo número de pessoas ocupando este espaço.

Em análise do tema em comento, Transgeneridade e Trabalho, a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no julgamento do AIRR-1312-29.2016.5.06.0011, de relatoria da Ministra Dora Maria da Costa, em um caso de transfobia, concluiu devida a indenização por dano moral, por estar comprovada a conduta humilhante pelos superiores hierárquicos, que demonstravam desaprovação pública com a opção sexual e a aparência do empregado. De modo igual, decidiu a Relatora Ministra Maria de Assis Calsing em AIRR-402-32.2012.5.09.0084, julgado pela 4ª Turma do TST, assegurando a necessidade de ressarcimento sobre o assédio moral sofrido pela funcionária trans da reclamada por parte dos funcionários e do próprio corpo de supervisores.

Ao analisar as informações contidas em cada julgado, conhecer as demandas da comunidade trans no mundo do trabalho e como os processos estão sendo tratados pelo TST é o principal objetivo do trabalho, para então poder compreender os principais problemas enfrentados e sua relação com o pequeno número de pessoas trans que ocupam o mercado de trabalho.

O método utilizado no artigo em questão é o da pesquisa descritiva, pois visa abordar sobre um assunto já conhecido, que é a transgeneridade, mas, com um novo olhar sobre a transgeneridade, relacionado à sua ausência no mercado de trabalho. Analisando, portanto, quais os motivos que levam o mercado de trabalho a não admitir pessoas trans, na proporção em que essas pessoas existem e são cidadãos de direitos.

1. Uma compreensão sobre identidade de gênero e transgeneridade

Antes de explicar o que significa ser trans, de acordo com o Manual de Atendimento e Abordagem à população LGBTQIAP+ divulgado pela Antra, transgeneridade é uma condição em que a pessoa não vivencia e não se identifica com a identidade de gênero atribuída no nascimento (Anderson Cavichili, 2020, p.10). Uma pessoa cisgênero, por exemplo, vive em conformidade de gênero; ou seja, é aquele que se identifica com o gênero que lhe foi atribuído ao nascer, por sua vez, no caso de uma pessoa trans, transgênero ou ainda transsexual, não há conformidade de gênero, isto é, quando o gênero designado não condiz com a maneira como a pessoa se identifica.

Segundo o site Hypheness, trans é um termo usado para definir pessoas que se identificam com um gênero diferente do que foi designado no momento de seu nascimento. Isso significa que a identidade de gênero não coincide com o sexo biológico. O termo “transexual” é comumente associado a quem passa pelo processo de transição, seja ele hormonal ou cirúrgico, já “travesti” é usado para se referir a quem vive de acordo com uma construção do gênero diverso daquele com que nasceu.

A filósofa estadunidense Judith Butler, traz um conceito de trangeneridade mais fluido, para ela tanto o sexo quanto o gênero são construídos socialmente, e isso ajuda a compreender mais a dinâmica trans.

Se o caráter imutável do sexo é contestável, talvez o próprio construto chamado 'sexo' seja tão culturalmente construído quanto o gênero; a rigor, talvez o sexo sempre tenha sido o gênero, de tal forma que a distinção entre sexo e gênero revela-se absolutamente nenhuma. Se o sexo é, ele próprio, uma categoria tomada em seu gênero, não faz sentido definir o gênero como a interpretação cultural do sexo. (BUTLER, 2010, p. 2).

O pensamento de Butler (2010) é baseado na crença de que corpo e mente não podem ser separados, segundo ela, o corpo não tem nada de natural, ele é construído como a criança é alimentada pelos instrumentos sociais de poder que a levam a tornar-se mulher. Butler (2010) entende o sujeito como construído discursivamente, nessa perspectiva, o sujeito é produzido performativamente, no decorrer de sua materialização, sendo, assim, sujeito em processo.

Assim assevera Bento sobre a relação trans e violência:

São múltiplas as violências cometidas contra as pessoas transexuais. A patologização social dessa experiência identitária talvez seja a mais cruel, pois irradia a convicção de que são pessoas inferiores. Cruzar os limites dos gêneros é colocar-se em uma posição de risco. Quando se afirma que existe uma norma de gênero, deve-se pensar em regras, leis, interdições e punições. (BENTO, 2011, p. 554).

Posto isto e diante dos tabus que rodeiam a transexualidade, é importante deixar claro que as pessoas trans permanecem trans mesmo sem passar por nenhum procedimento médico ou cirúrgico que as relembrem de sua identidade de gênero. No Brasil, apenas maiores de 18 anos podem se submeter à cirurgia de redesignação genital e, antes de sua conclusão, o paciente deve passar por acompanhamento

psicológico, endocrinológico e psiquiátrico prévio mínimo de 01 ano, por determinação da resolução nº 2.265/2019 do Conselho Federal de Medicina¹, o processo é realizado de forma a garantir que a operação irreversível de redesignação sexual seja realmente adequada.

2. Não Discriminação no Trabalho e Representatividade Trans

Quando se observa o mundo do trabalho com a temática trans, nota-se que os transgêneros ainda apresentam baixa inserção e que a segregação ocupacional no mercado de trabalho já começa validando estereótipos de gênero. Os homens e as mulheres são distribuídos pelos diferentes tipos de emprego, onde ao gênero feminino cabe o desempenho de funções em que a força física não seja exigida. Existe um padrão de “normalidade” seguido fielmente, com base no padrão social imposto tomando como base o homem heterossexual, cisgênero e branco.

Embora muitas pessoas trans tenham condições de participar plenamente do mercado de trabalho formal, elas são rejeitadas por causa de sua identidade de gênero, é possível constatar diversos problemas relacionados ao emprego formal e a pessoa trans, desde a entrega da documentação, que, em alguns casos, ainda não sofreu alteração do registro civil, passando pela proibição do simples ato de ir ao banheiro e culminando com o fato de não ter o vínculo de emprego reconhecido formalmente.

O mundo do trabalho para o trans é permeado pela violência retratada em diversos episódios de transfobia e violação de direitos, sendo que as limitações quanto à sua identidade de gênero são recorrentes. Esta realidade não é nada mais do que a dinâmica induzida pela matriz hegemônica de gênero, que, em conjunto com classe social, estrutura as relações de produção e reprodução social, para manter o funcionamento da máquina patriarcal da sociedade.

No estado de São Paulo, o Estado mais populoso do Brasil e visto por muitos como repleto de oportunidades de trabalho, apenas 13,9% das mulheres trans e travestis têm um emprego formal, de acordo com levantamento da FAPESP (Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo). Segundo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra), em 2013, 90% das travestis e transexuais estavam na prostituição, devido à falta de empregos formais para esse grupo de pessoas.

Cabe ressaltar que, no ordenamento jurídico brasileiro não há legislação específica sobre o assunto Transgeneridade e Trabalho em nenhum ramo jurídico, quando se fala em direito do trabalho, não há jurisprudência consolidada sobre o assunto, precedentes ainda são raros.

Quando existe um determinado grupo nos lugares de “poder”, consegue-se, no mínimo, criar a subjetividade do indivíduo e fomentar o debate sobre o assunto.

A partir deste ponto, pode-se inserir a área de jurisdição brasileira, quando falamos de qualquer outra esfera, os problemas não são tão urgentes quanto no judiciário, onde está armazenada a fonte e influência da jurisdição brasileira, não mais do que a necessidade de ter em seus cargos a representação da sociedade que espelha ou que, pelo menos, deveria ser espelhado.

O papel do direito, na garantia de acesso igualitário aos direitos que constituem a cidadania, pode se dar de várias formas, desde a elaboração de leis até decisões judiciais. E uma análise do ordenamento jurídico nacional com base nesses conceitos permite observar que o direito tem muitas dificuldades em entender esses fatos e aplicar conceitos básicos de diversidade sexual e de gênero em casos específicos. A falta de domínio desses termos se dá principalmente pela marginalização dessas discussões, o que distancia o desenvolvimento dos termos e a compreensão do campo social.

A atuação do Direito na conformação da ordem social é variada e dinâmica; além de criar os direitos, os juristas também fiscalizam a sua aplicação e atuam na correção de eventuais vícios. Não há, na história da produção legislativa federal, nenhuma vitória da população LGBTQIAP+, sendo que todos os direitos assegurados a esse grupo partiram de ações do Executivo e, principalmente, do Judiciário.

Um exemplo de iniciativa do Executivo foi a criação da Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais, que foi instituída pela Portaria nº 2.836, de 1º de Dezembro de 2011, pactuada pela Comissão Intergestores Tripartite que orienta o Plano Operativo de Saúde Integral LGBT. Tal portaria nada mais é que um documento norteador e legitimador das necessidades e especificidades da comunidade LGBTQIAP+, em conformidade aos postulados de equidade previstos na Constituição Federal e na Carta dos Usuários do Sistema Único de Saúde.

2.1. Dificuldade do Estado em lidar com questões Trans

A partir da análise do ordenamento jurídico, e mesmo de decisões emblemáticas, é possível perceber que o Estado e o Direito ainda têm grande dificuldade em lidar com os conceitos básicos que esses temas englobam e aplicá-los aos casos concretos, para promover mudanças sociais realmente efetivas. O caso fica mais grave ainda quando se trata de transexuais, sendo o Brasil o país que mais mata transgêneros no mundo.

Padrões sociais construídos em torno da sexualidade dividem as pessoas em grupos muito diferentes: os que são aceitos socialmente, que podem andar pelas ruas sem rejeição ou violência, exibir seus afetos em público, e sua existência é sempre afirmada e reconhecida; e outros. Em sua obra, Rubin deixa claro como uma construção social tem impacto nas “certezas” sociais.

A cultura popular é permeada pela ideia de que a variedade erótica é perigosa, doentia, depravada e uma ameaça a tudo que existe desde crianças pequenas até a segurança nacional. A ideologia sexual popular é um guisado nocivo que reúne ideias de pecado sexual, conceitos de inferioridade psicológica, anticomunismo, histeria coletiva, acusações de bruxaria e xenofobia. A grande mídia alimenta essas atitudes com uma propaganda incessante. Eu diria que esse sistema de estigmatização erótica é a última forma de preconceito socialmente respeitável, se não fosse pelas formas mais antigas mostrarem uma vitalidade tão obstinada e pelas mais novas continuarem a se manifestar tanto. Todas essas hierarquias de valores sexuais – religiosos, psiquiátricos e populares – funcionam de forma muito semelhante aos sistemas ideológicos do racismo, do etnocentrismo e do chauvinismo religioso. Elas racionalizam o bem-estar dos sexualmente privilegiados e as adversidades enfrentadas pela ralé sexual. (RUBIN, 2017, p. 84-85).

Essa hierarquização dos sujeitos tem efeitos determinantes em inúmeras esferas e, no Direito, não é diferente, pois essas práticas discriminatórias constituem obstáculos para o acesso a direitos fundamentais e aos meios necessários para uma vida digna e autônoma. A discriminação estrutural que as pessoas LGBTQIA+ enfrentam no ordenamento jurídico tem um “significado especial dentro do Direito”, uma vez que uma das funções das nossas normas é exatamente impedir que desvantagens institucionais e naturalizadas excluam indivíduos do acesso e reconhecimento de direitos.

3. Direito do Trabalho e Trans: Jurisprudências do TST.

Ao analisar julgados do TST, é possível observar como o Tribunal Superior do Trabalho reage a temas envolvendo a comunidade trans. Em sede de pesquisa, em sítio oficial, por jurisprudências ou acórdãos, usando a palavra-chave “transexuais” foram localizados dois julgados, ambos referentes às vestimentas das pessoas trans e seu comportamento no ambiente de trabalho, tendo que se adequar obrigatoriamente ao que os seus superiores entendiam por correto. No primeiro deles, verifica-se:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O Regional concluiu ser devida a indenização por dano moral, por estar comprovada a conduta humilhante pelos superiores hierárquicos, que demonstravam desaprovação pública com a opção sexual e a aparência do empregado, constringendo-o e expondo-o a sofrimento imerecido. Dessarte, além de o art. 223-G, § 1º, da CLT não tratar especificamente do tema indenização por dano moral, e sim do valor, incide ao caso o intransponível óbice da Súmula nº 126 do TST. 2. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O Regional manteve o valor da condenação, considerando como parâmetros para fixação do quantum indenizatório a extensão do dano configurado, a condição pessoal do empregado, a capacidade econômica da empregadora e o período de exposição ao constrangimento. Dessarte, observados os artigos 5º, LV, da CF e 944, caput, e parágrafo único, do CC, não é possível divisar violação do art. 223-G, § 1º, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido" (AIRR-1312-29.2016.5.06.0011, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 20/09/2019).

Na ementa do julgado acima, em sua inicial, o demandante informou que, desde sua admissão para laborar como operador de cobranças no call center, declarou-se como homossexual e travesti, porém, a empresa, de pronto, expôs que não poderia utilizar vestimentas femininas, apenas roupas masculinas, também declarou que não poderia usar bolsas femininas. Na petição inicial, foi alegado que tal vedação atentou contra a dignidade do reclamante, que asseverava que sua supervisora a discriminava por sua opção sexual constantemente, humilhando-o na presença de outros colegas de trabalho.

Em defesa, a reclamada aduziu que inexistia discriminação, que o padrão de vestimentas era aplicado a todos, proibindo-se, por exemplo, uso de minissaia, anexando comunicado apresentado aos empregados informando sobre tais regras. Nega também o mau tratamento por parte da supervisora.

A sentença recorrida reputou comprovada a tese da atrial, qual seja, a prática de dano moral pela empresa, consistente no mau tratamento dispensado pela superiora hierárquica do demandante em razão de sua homossexualidade. Concluiu o julgador em primeira decisão que as regras atinentes aos trajes no ambiente de trabalho são de competência da empresa, não verificando excessos, porém, com suporte na prova testemunhal, que relatou as palavras grosseiras e difamatórias dispensadas pela supervisora, relativas à sexualidade do empregado, deferiu indenização no importe de R\$ 5.000,00.

Porém, o TST entendeu que é ilícita a restrição da empresa quanto à utilização de indumentária feminina ao autor, uma vez que este se identificou como travesti, fato não negado pela empresa em defesa, utilizando vestimentas femininas em sua vida social. O arcóvão cita que as questões de gênero estão sendo bastante debatidas na sociedade, formando-se um consenso ético quanto à impossibilidade de conduta discriminatória a qualquer cidadão em virtude de sua opção sexual, em quaisquer das formas em que esta se apresente (heterossexuais, gays, lésbicas, bissexuais, travestis, transgêneros, entre outros), tendo como decisão o conhecimento do agravo e negado provimento.

Quanto ao segundo caso, dispôs o acórdão o seguinte:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014 . DECISÃO FORA DOS LIMITES DA LIDE. AUSÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO DO TRECHO DA DECISÃO RECORRIDA QUE CONSUBSTANCIA O PREQUESTIONAMENTO DA CONTROVÉRSIA. Dentre as inovações inseridas na sistemática recursal trabalhista pela Lei n.º 13.015/2014, consta, expressa e literalmente, sob pena de não conhecimento do Recurso de Revista, a exigência de que a parte proceda à indicação do trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da matéria impugnada no Apelo, bem como a demonstração analítica da ofensa aos dispositivos apontados como violados. Não atendida a exigência, o Recurso não merece processamento. DANO MORAL. ASSÉDIO. VALOR ARBITRADO. A despeito das razões expostas pela parte agravante, merece ser mantido o despacho que negou seguimento ao Recurso de Revista, pois a reforma do julgado demandaria o reexame do conjunto fático-probatório dos autos, o que se mostra vedado em Recurso de Revista pela Súmula n.º 126 do TST. Agravo de Instrumento conhecido e não provido . AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. JORNADA DE TRABALHO. Na diretriz da Súmula n.º 126 do TST, não prospera o Recurso

de Revista quando as alegações recursais objetivarem a reapreciação de matéria fática. Agravo de Instrumento conhecido e não provido. (AIRR-402-32.2012.5.09.0084, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, DEJT 17/03/2017).

Este caso se trata de um assédio moral sofrido por uma funcionária trans no CREA - PR (Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia do Estado do Paraná), no qual, a reclamante era impedida de usar o banheiro feminino e usar seu nome social na empresa reclamada.

Inicialmente, decidiu o Juízo de origem que o assédio moral se caracteriza quando o empregado é submetido a tortura psicológica atual e continuada, por parte de superior hierárquico ou não, a qual torna o ambiente de trabalho insuportável, configurando o comportamento da empresa como assédio moral. A Ministra Maria de Assis Calsing no julgado representado pela ementa acima, confirmou o entendimento do juiz de primeiro grau e salientou que era de obrigação da reclamada no uso de seu poder diretivo, fazer com que seus empregados aceitassem e respeitassem a presença da autora no banheiro, inibindo práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, pois é certo que a condição da autora certamente não a transforma em ser humano de terceiro gênero, não sendo razoável que esta, com sentimentos e aparências femininas, fosse obrigada a utilizar banheiro masculino ou um terceiro gênero.

Em ambas decisões analisadas acima, o Tribunal Superior do Trabalho garantiu os danos morais solicitados, compreendendo o contexto desumano que as reclamantes foram colocadas, valendo-se muitas vezes da técnica da analogia com outras leis infraconstitucionais para fundamentar suas decisões. A cultura da rejeição é propagada nas duas situações em debate, uma vez que se compreende que direito ao emprego é primordial para a dignidade e identidade humana. Este direito, no entanto, é negado aos transexuais, tendo em vista o alto nível de preconceito e a sua baixa ou inexistente inserção no mercado formal de trabalho, sendo que o resultado disso é a informalidade profissional.

Quando se observa esse pequeno recorte trazido pelos julgados, é possível notar que as pessoas trans são diminuídas e subjugadas na esfera do trabalho. As empresas não sabem como agir desde o processo seletivo, quando há a comunicação da condição trans e é por esse motivo que na maioria das vezes elas não são vistas

em outros espaços fora da prostituição. Para uma pessoa trans entrar no mercado de trabalho, há um longo caminho a ser percorrido.

De acordo com um relatório feito pela Associação Nacional de Travestis e Transsexuais, 88% dos entrevistados acreditam que as empresas não estão prontas para a contratação de pessoas trans. A pesquisa apresentou ainda que 20% da população trans não tem emprego formal e 56,82% sofrem com insegurança alimentar. Em um estudo realizado referente à empregabilidade trans, 90% das pessoas entrevistadas acreditam que mulheres trans são travestis e que, por falta de oportunidades profissionais, acabam trabalhando na prostituição.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora muitas pessoas trans tenham condições de participar plenamente do mercado de trabalho formal, elas são rejeitadas por causa de sua identidade de gênero. É possível constatar diversos problemas relacionados ao emprego formal e trans, desde a entrega da documentação, que, em alguns casos, ainda não sofreu alteração de registro civil, passando pela proibição do simples ato de ir ao banheiro e culminando em não ser empregado.

O mundo do trabalho para o trans é permeado pela violência retratada em diversos episódios de transfobia e violação de direitos, limitações quanto à sua identidade de gênero são recorrentes. Esta realidade não é nada mais do que a dinâmica induzida pela matriz hegemônica de gênero que em conjunto com classe social, estrutura as relações de produção e reprodução social para manter o funcionamento da máquina patriarcal. O mercado de trabalho precisa priorizar análises que possibilitem a expressão existencial da subjetividade do indivíduo e compreendam a necessidade da representatividade em todos os âmbitos sociais.

No ordenamento jurídico brasileiro, não há legislação específica sobre o assunto em nenhum ramo jurídico, quando se fala em direito do trabalho, não há jurisprudência consolidada sobre o assunto, precedentes ainda são raros e isso é porque ainda são poucos os postos de trabalho ocupados por pessoas trans. É necessário fomentar o tema na esfera trabalhista com leis específicas que abordem o tema desta importância, bem como que haja um judiciário preparado para incluir pautas transexuais e analisá-las sob a narrativa destes sujeitos.

O ponto principal aqui é que não basta apenas incluir pessoas trans no mercado

de trabalho, é preciso criar um ambiente onde elas se sintam seguras e respeitadas. Pessoas trans são alvo de preconceito, mas elas só querem um lugar no mundo e respeito para amenizar a dor de viver em um corpo que não condiz com sua identidade de gênero.

Desmarginalizar essas pessoas fará com que elas se sintam acolhidas e incluídas para que possam vivenciar plenamente sua identidade de gênero, sem preconceitos, sem exclusões, tornando a trajetória de vida das pessoas transexuais muito mais fácil e feliz. É essencial que as empresas reconheçam tais direitos, valorizem a coragem das pessoas trans e sejam inclusivos em seus processos seletivos, preparando seus profissionais, não só para recepcioná-los, mas para que os incluam em todo o processo e no convívio diário. Por fim, vale lembrar que o mercado de trabalho é um espaço de todos e deve ser cada vez mais abraçado na diversidade para que haja uma sociedade mais livre, aberta, igualitária e justa.

REFERÊNCIAS

ANTRA – Associação Nacional dos Travestis e Transexuais do Brasil. Disponível em: <https://antrabrasil.org/>. Acesso em: 24 mar. 2023.

AZEVEDO, Roana. **O que é ser uma pessoa trans**. 2022. Disponível em: <https://www.hypeness.com.br/2022/01/o-que-e-ser-uma-pessoa-trans/>. Acesso em 13 mar. 2023.

BENTO, Berenice. **Na escola se aprende que diferença faz a diferença**. São Paulo: Brasiliense. 2011.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento nº 402-32.2012.5.09.0084**. AGRAVANTE : CREA PR CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA ARQUITETURA E AGRONOMIA DO ESTADO DO PARANÁ. AGRAVADO: VIVIAN BORGERT. Relator: Ministra Maria de Assis Calsing , Data de Julgamento: 15/03/2017, T4 - QUARTA TURMA, Data de Publicação: DEJT 17/03/2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento nº AIRR-1312-29.2016.5.06.0011**. AGRAVANTE: INTERVALOR. AGRAVADO: MARCOS ANTONIO CHAVES DE FREITAS. Relator: Ministra Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 18/09/2019, T8 - OITAVA TURMA, Data de Publicação: DEJT 20/09/2019.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero**. Feminismo e subversão de identidade. Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

CAPITAL, 2013. Disponível em: <http://www.cartacapital.com.br/blogs/feminismo-pra-que/opreconceito-contra-transexuais-no-mercado-de-trabalho-2970.html>. Acesso em:

12 abr. 2023.

FADESP. **Dia nacional da visibilidade trans:** a luta para sair da informalidade e conquistar espaço no mercado de tecnologia. 2023. Disponível em: <https://namidia.fapesp.br/dia-nacional-da-visibilidade-trans-a-luta-para-sair-da-informalidade-e-conquistar-espaco-no-mercado-de-tecnologia/419723>. Acesso em: 01 jun. 2023.

FERNANDES, Naiarlissom. **Representatividade LGBTQ.** 2022. Disponível em: http://www.petprod.ufc.br/blog/blog_09_representatividade_lgbtq/. Acesso em: 31 mar. 2023.

GONCALVES, Vinícius Viana Gonçalves. **A importância da representatividade política das pessoas LGBTQIA+ em tempos de cólera:** comentários ao pleito eleitoral de 2020. RIO Grande: Revista Perspectivas Sociais, 2021.

LAPA, Nádia. **O preconceito contra transexuais no mercado de trabalho.** Carta TST. Jurisprudências e Decisões Monocráticas. 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em 30 mar. 2023.

O ESTADO DE SÃO PAULO. **Pessoas trans no ensino superior avançam, mas ainda há desafios.** 2022. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/brasil/2022/06/5018468-pessoas-trans-no-ensino-superior-avancam-mas-ainda-ha-desafios.html>. Acesso em: 20 mar. 2023.