



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAIBA – UFPB  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – DCJ  
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIAS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**ANA ALICE FREIRE CALISTRATO BARBOSA**

**TRANSEXUALIDADE E RELAÇÕES DE TRABALHO FORMAL: UMA ANÁLISE  
DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGABILIDADE PARA PESSOAS  
TRANSEXUAIS NO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA – PB**

**SANTA RITA – PB**

**2021**

ANA ALICE FREIRE CALISTRATO BARBOSA

**TRANSEXUALIDADE E RELAÇÕES DE TRABALHO FORMAL: UMA ANÁLISE  
DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGABILIDADE PARA PESSOAS  
TRANSEXUAIS NO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA - PB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao  
Curso de Graduação em Direito do Departamento de  
Ciências Jurídicas da Universidade Federal da  
Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau  
de Bacharel em Direito.

Orientador: Professor Doutor Paulo Viera de Moura

SANTA RITA – PB

2021

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

B238t Barbosa, Ana Alice Freire Calistrato.

Transexualidade e relações de trabalho formal: uma análise das políticas públicas de empregabilidade para pessoas transexuais no município de João Pessoa - PB / Ana Alice Freire Calistrato Barbosa. - Santa Rita, 2021.

81 f.

Orientação: Paulo Vieira de Moura.  
Monografia (Graduação) - UFPB/CCJ/DCJ.

1. Transexualidade. 2. Relações de trabalho. 3. Políticas públicas. 4. Mercado de trabalho. 5. Inclusão social. I. Moura, Paulo Vieira de. II. Título.

UFPB/CCJ-SANTARITA

CDU 34

ANA ALICE FREIRE CALISTRATO BARBOSA

**TRANSEXUALIDADE E RELAÇÕES DE TRABALHO FORMAL: UMA ANÁLISE  
DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGABILIDADE PARA PESSOAS  
TRANSEXUAIS NO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA - PB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao  
Curso de Graduação em Direito do Departamento de  
Ciências Jurídicas da Universidade Federal da  
Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau  
de Bacharel em Direito.

Orientador: Professor Doutor Paulo Viera de Moura

BANCA EXAMINADORA:

Profº Drº Paulo Vieira de Moura  
Orientador

Profº Drº Eduardo Henrique de Lima Guimarães  
Examinador

Profº Ms. Gutemberg Agra Cardoso de Castro  
Examinador

SANTA RITA – PB

2021

Dedico a todas as pessoas transexuais que sempre resistem e nunca desistem.

## **AGRADECIMENTOS**

O trabalho de conclusão de curso é o encerramento de uma das fases mais importante da vida, por isso, é fundamental apoio e compreensão nos momentos desafiadores. Durante toda essa jornada contei com a presença de Deus em todos os momentos, até mesmo nos momentos de pouca fé.

Em especial, agradeço ao meu marido, Ítalo Barbosa, que sempre me motivou e acreditou que eu seria capaz, além do apoio incondicional em todos os anos da graduação. A ele, todo meu amor. Obrigada.

Aos meus pais, João e Luiza, que são a minha base e fortaleza. Que construíram o meu caráter através do exemplo. A vocês, todo meu respeito, admiração e amor.

Aos meus irmãos, Rafael e Diego, por todo carinho e incentivo ao longo de toda a minha trajetória na graduação.

À Luppi, que esteve comigo em todos os momentos da elaboração desse trabalho, sempre ao meu lado e nunca me deixando desistir.

Ao meu sogro Joselito e a minha sogra Valéria, por todo apoio, carinho e acolhida. Vocês são muito especiais.

A todos os meus amigos, minha eterna minha gratidão. É um privilégio ser rodeada de pessoas maravilhosas e que me mostram diariamente o significado de respeito e alegria.

A todos aqueles que, assim como eu, acreditam que o nosso ordenamento jurídico precisa ser reconstruído para abarcar todos os valores trazidos pela nossa Carta Magna de 1988.

Ao Professor Doutor Eduardo Henrique de Lima Guimarães e ao Professor Mestre Gutemberg Agra Cardoso de Castro que aceitaram compor a banca examinadora deste trabalho. Muito obrigada!

Por fim, agradeço imensamente ao meu orientador, Professor Doutor Paulo Moura, por toda atenção e disponibilidade. Muito obrigada pelo aceite do trabalho e por toda dedicação.

“Só se vê o bem com o coração, o essencial é  
invisível aos olhos”.

Antonie de Saint-Exupéry

## RESUMO

O presente trabalho consiste em analisar a inserção e a permanência das pessoas transexuais no mercado de trabalho formal. Ainda, busca estudar o conceito de transexualidade e suas repercussões jurídicas e sociais, bem como pretende analisar as políticas públicas e ações afirmativas de empregabilidade desses indivíduos. Tem como foco analisar o Programa Transcidadania no município de João Pessoa – PB que tem como objetivo incluir pessoas transexuais no mercado de trabalho. Trata-se de pesquisa documental e bibliográfica, tendo desta forma um caráter descritivo e dedutivo. Cuida-se de tema relevante, uma vez que o trabalho constitui um caráter não apenas econômico, mas também social para estes indivíduos. Nesse ponto, são necessárias políticas públicas efetivas para obtenção de uma vaga no mercado de trabalho, como também são necessárias ações governamentais que busque a valorização da diversidade e minimize a exclusão social causada pelo preconceito e discriminação.

Palavras-chave: Transexualidade. Relações de trabalho. Políticas Públicas. Mercado de Trabalho. Inclusão social.



## **ABSTRACT**

The present work consists of analyzing the insertion and permanence of transsexual people in the formal labor market. It also seeks to study the concept of transsexuality and its legal and social repercussions, as well as to analyze the intended public policies and affirmative actions of employability. Its focus is to analyze the Transncidadania Program in the city of João Pessoa - PB, which aims to include transsexual people in the labor market. As a methodology, this monograph basically uses documentary and bibliographic research, thus having a descriptive and deductive character. It is a matter of great professionalism, since work is not only an economic but also a social character for these people. At this point, effective public policies are needed to obtain a place in the labor market, as well as actions that seek to value diversity and minimize social exclusion caused by prejudice and discrimination are required.

**Keywords:** Transsexuality. Work relationships. Public policy. Labor market. Social inclusion.

## **LISTA DE ABREVIações E SIGLAS**

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

ANTRA – Associação Nacional de Travestis e Transexuais

Art. - Artigo

CFM – Conselho Federal de Medicina

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

LGBT – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros

LGBTQIA+ - Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Travestis, Transgêneros, Queer, Intersexuais, Assexuados e mais

OMS – Organização Mundial da Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

STF – Supremo Tribunal Federal

SUS- Sistema Único de Saúde

TSE – Tribunal Superior Eleitoral

§ - Parágrafo

nº - Número

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>2 DIREITOS DA PERSONALIDADE .....</b>	<b>15</b>
2.1 QUESTÕES DE GÊNERO .....	15
2.1.1 O conceito de transexualidade .....	19
2.1.2 Despatologização da transexualidade.....	22
2.2 OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRANSEXUAL.....	25
2.2.1 O direito ao nome e a identidade .....	26
2.2.1.1 Princípio da imutabilidade do nome .....	28
<b>3 TRANSEXUALIDADE E AS REPERCUSSÕES NA ESFERA JURÍDICA .....</b>	<b>31</b>
3.1 PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL ÀS PESSOAS TRANSEXUAIS.....	31
3.2 RESOLUÇÕES, DECRETOS E PORTARIAS: SOLUÇÕES PARA AUSÊNCIA DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA PARA TRANSEXUAIS .....	33
3.3 DIREITO DOS TRANSEXUAIS À ALTERAÇÃO DO PRENOME E DO GÊNERO E ADI 4275.....	38
3.4 O RECONHECIMENTO DA IDENTIDADE DE GÊNERO POR MEIO DO NOME SOCIAL .....	40
<b>4 TRANSEXUALIDADE E AS RELAÇÕES DE TRABALHO FORMAL .....</b>	<b>43</b>
4.1 O TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL.....	43
4.2 O MERCADO DE TRABALHO FORMAL PARA PESSOAS TRANSEXUAIS .....	45
4.3 ASPECTOS RELACIONADOS A INCLUSÃO E PERMANÊNCIA DE TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL .....	50
4.4 O NOME SOCIAL COMO FERRAMENTA DE EQUIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO .....	53
<b>5 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA INSERÇÃO DE TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL.....</b>	<b>56</b>
5.1 AFINAL, O QUE SÃO POLÍTICAS PÚBLICAS? .....	56
5.2 BREVE HISTÓRICOS DAS POLÍTICAS PÚBLICAS E AÇÕES AFIRMATIVAS PARA TRANSEXUAIS NO BRASIL .....	57
5.3 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA EMPREGABILIDADE DE TRANSEXUAIS NO BRASIL .....	61
5.3.1 Papel das empresas na promoção de políticas públicas para transexuais .....	65

5.4 POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGABILIDADE E INCLUSÃO DE PESSOAS TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO DE JOÃO PESSOA - PB.....	68
5.4.1 O Projeto Transcidadania em João Pessoa - PB .....	69
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>73</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>76</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A vida das pessoas transexuais quase sempre é marcada pela marginalização e preconceito, uma vez que carregam consigo estigmas por fugirem do padrão heteronormativo<sup>1</sup> imposto como certo pela nossa sociedade. Comumente são taxados como promíscuos e transgressores dos valores morais, sendo desta maneira excluídos e esquecidos.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelam que apenas no primeiro trimestre do ano de 2021 o Brasil tinha mais de 14,8 milhões de pessoas desempregadas (IBGE, 2021). Infelizmente, a maior parte das pessoas transexuais fazem parte dessa triste estatística. Segundo dados obtidos pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) apenas 10% desses indivíduos estão inseridos no mercado de trabalho formal, enquanto 90% acabam recorrendo a prostituição como sua única forma de subsistência (ANTRA, 2018).

Os dados são realmente chocantes, no entanto, apenas revelam o preconceito e a desinformação ao qual nossa sociedade está inserida. No entanto, a passos lentos a sociedade vem tentando evoluir e buscar meios de inserção das pessoas transexuais no mercado de trabalho, assim como também o poder público vem desenvolvendo políticas públicas que viabilizem a inclusão e permanência desses indivíduos dentro do mercado de trabalho formal.

Apesar disso, o cotidiano dessas pessoas é marcado por discriminação e preconceito. Na esfera laboral esse contexto não é uma realidade diferente, uma vez que sofrem com a transfobia e com a não efetivação dos seus direitos, como por exemplo o uso do nome social dentro do ambiente de trabalho.

É importante se dizer que intolerância e a falta de oportunidades, assim como a evasão escolar precoce são fatores determinantes para que estes indivíduos não consigam uma colocação no mercado de trabalho. Todavia, também se faz necessário ressaltar que para os indivíduos transexuais o trabalho vai além do seu valor econômico, tendo um caráter de inclusão e aceitação social. Diante disso, o presente

---

<sup>1</sup> O conceito de heteronormatividade é explicado por Leandro Colling e Gilmaro Nogueira (2015, p. 182): “na heteronormatividade todas devem organizar suas vidas conforme o modelo heterossexual, tenham elas práticas sexuais heterossexuais ou não. Com isso entendemos que a heterossexualidade não é apenas uma orientação sexual, mas um modelo político que organiza as nossas vidas”.

trabalho tem o propósito de fazer uma análise das políticas públicas e ações governamentais para inclusão de pessoas transexuais no mercado de trabalho formal.

Visa analisar algumas políticas públicas e ações sociais como, por exemplo, o Projeto Transcidadania, que teve sua origem em São Paulo e posteriormente foi expandido para outras cidades e que se revela de suma importância para buscar reintegrar essas pessoas na sociedade, uma vez que buscam qualificar e inserir a pessoa transexual ao mercado de trabalho formal. Além desse projeto, merece destaque também o Projeto Damas criado no ano de 2004 pela Prefeitura Municipal do Rio de Janeiro, que assim como o Projeto Transcidadania, também tem o intuito de promover capacitação profissional para transexuais e travestis vislumbrando assim abrir as portas do mercado de trabalho.

No ano de 2015, a Prefeitura Municipal de João Pessoa, através do Centro de Cidadania LGBT, tentou trazer o Projeto Transcidadania o adequando a nossa realidade local, buscando intermediar as empresas e as pessoas transexuais, bem como promover ações para o combate à discriminação e preconceito nos ambientes de trabalho.

Dessa forma, para que se entenda o contexto e a necessidade de tais projetos, este estudo tem como objetivo principal analisar e mapear as políticas públicas destinadas a empregabilidade de pessoas transexuais. Tem ainda como objetivos específicos verificar como esses indivíduos podem ser inseridos no mercado de trabalho formal, bem como analisar como os ambientes laborais devem proceder para que as pessoas transexuais, ao conseguirem um emprego, consigam permanecer e assim serem reinseridos na sociedade através do trabalho.

Nessa perspectiva, este trabalho utilizou como metodologia o uso de pesquisas bibliográficas e documentais. Foi construído em seis capítulos, sendo que o primeiro corresponde à presente introdução. O segundo capítulo trouxe conceituações necessárias para o bom desenvolvimento e compreensão do tema. Dessa forma, irá tratar a respeito da necessária diferenciação entre sexo e gênero, identidade de gênero e orientação sexual, além de buscar conceituar a noção de transexualidade e os direitos da personalidade desses indivíduos.

O terceiro capítulo se preocupou em trazer as repercussões jurídicas acerca da transexualidade. Também, foi abordada a discussão sobre falta de uma legislação específica para pessoas transexuais, como também o trouxe o julgamento da ADI 4275 como um importante passo na caminhada pela garantia dos direitos, uma vez

que permitiu que independente da cirurgia de redesignação sexual ou tratamento hormonal, seja possível a alteração do prenome e do gênero nos registros civis.

Em seguida, o quarto capítulo deste estudo analisou o mercado de trabalho formal para as pessoas transexuais, trazendo à tona a importância social do trabalho para estes indivíduos, bem como discorreu sobre os aspectos relacionados a inclusão e permanência dessas pessoas nos ambientes laborais.

O quinto capítulo buscou fazer uma análise das políticas públicas já existentes para pessoas transexuais, assim como verificar quais as ações para promoção da empregabilidade são realizadas para inserir essas pessoas no mercado de trabalho formal. Como dito, foi também analisado o Programa Transcidadania no município de João Pessoa – PB e sua efetividade na inclusão no mercado de trabalho formal.

Nas considerações finais, foram feitas reflexões a respeito das políticas públicas encontradas em nosso país, em especial no município de João Pessoa, além de refletir acerca da transfobia presente nos ambientes laborais em virtude da desinformação.

## 2 DIREITOS DA PERSONALIDADE

### 2.1 QUESTÕES DE GÊNERO

Antes do estudo específico da transexualidade e dos seus reflexos na esfera social e jurídica, se faz necessário uma abordagem preliminar sobre os conceitos de gênero e seus desdobramentos.

Em um primeiro momento é comum<sup>2</sup> que segmentos da sociedade brasileira e ocidental entenda, baseando-se apenas na perspectiva biológica, que gênero é pura e simplesmente o sinônimo de sexo, onde o gênero feminino é associado ao sexo feminino, logo, o gênero masculino se relaciona com o sexo masculino.

Ao discorrer sobre a temática de gênero, Letícia Lanz (2012) informa que para a cultura ocidental existem apenas duas categorias e o critério para essa classificação.

Por definição, a nossa cultura, assim como toda cultura ocidental, reconhece a existência de duas e apenas duas, categorias de gênero: masculino e feminino ou homem e mulher. Essas duas categorias do sexo genital – macho e fêmea – das quais o dispositivo binário de gênero se apropria para classificar os indivíduos nascidos machos e fêmeas, respectivamente em homens e mulheres.

No entanto, é importante destacar que o gênero não se refere apenas a perspectiva biológica mencionada, uma vez que o gênero está diretamente relacionado com os direitos da personalidade, pois liga o íntimo de cada sujeito, tanto no que se refere aos aspectos físicos, quanto ao que se refere aos aspectos psicológicos.

Anthony Giddens (2012, p. 430) analisa como os termos gênero e sexo são concebidos por sociólogos, sua perspectiva não se distingue muito da análise da Letícia Lanz, anteriormente transcrita. Vejamos o que diz o autor:

Os sociólogos usam o termo sexo em referência às diferenças anatômicas e fisiológicas que definem corpos masculinos e femininos. O gênero por outro lado, diz respeito às diferenças psicológicas, sociais e culturais entre homens e mulheres. O gênero está ligado a noções socialmente construídas de masculinidade e feminilidade, ele não é necessariamente um produto direto do sexo biológico do indivíduo.

---

<sup>2</sup> O termo comum aqui é utilizado no sentido de frequente e não de normal.



Desse modo, pode-se entender que o gênero se refere a percepção de cada indivíduo sobre si mesmo, podendo ser masculino ou feminino, estando profundamente ligado ao modo como manifesta a sua própria personalidade, construindo assim sua identidade de gênero através de aspectos físicos (aparência) e aspectos sociais (comportamento).

Após o entendimento de que gênero é uma construção social e que a identidade de gênero se relaciona a questões psicológicas de ser “feminino” ou “masculino”, de modo que se estende a um entendimento mais amplo do que gênero e sexo, portanto não se deve classificá-los como sinônimos, torna-se importante frisar que no que tange às pessoas transexuais, o gênero não é o mesmo que o seu sexo biológico (RENNA, 2013).

A ideia de identidade de gênero é, portanto, uma percepção sobre si mesmo, independente da classificação biológica dada ao nascer. Trata-se de uma autopercepção, conforme revela Letícia Lanz (2018, p. 12):

Embora a autopercepção da identidade de gênero dependa do equipamento biológico de cada pessoa, feminilidade e masculinidade não podem ser consideradas como determinações biológicas porque não estão no indivíduo e sim na sociedade, uma vez que são atributos estabelecidos no código de conduta de gênero de cada cultura e época.

A autora reafirma que a categoria gênero como construção social

é a sociedade quem decide o que significa ser homem e ser mulher (por exemplo: homem veste calça, é forte, bravo, ativo e racional; mulher veste saia, é meiga, dócil, passiva e emocional), agindo de maneira decisiva, através da educação (sugestão, condicionamento e repressão) para que os machos biológicos se identifiquem como homens, desenvolvendo os padrões de masculinidade desejados pela sociedade, assim como as fêmeas biológicas se identifiquem como mulheres, desenvolvendo os padrões de feminilidade. (LANZ, 2018, p. 12)

O sexo é considerado também um fator biológico de cada indivíduo verificado ao nascer, determinado de acordo com o seu órgão genital. Nessa seara, Jesus (2012) revela que a conceituação de sexo está ligada à estrutura biológica dos seres humanos, no que diz respeito aos órgãos reprodutivos e genitais, com a disposição hormonal e com fundamento nos cromossomos, no que se refere os indivíduos são machos ou fêmeas.

Nesse sentido, é importante desmistificar que apenas sujeitos heterossexuais e binários possam ser considerados como padrões socialmente aceitos.

A Comissão Interamericana de Direitos Humanos (2015) nesse mesmo sentido revela que:

Sistemas binários de sexo e gênero têm sido entendidos como modelos sociais dominantes na cultura ocidental que considera que o gênero e o sexo incluem somente duas categorias rígidas, quais sejam, os sistemas binários de masculino/homem e feminino/mulher, e excluem aquelas pessoas que não podem se identificar dentro destas categorias, como por exemplo, algumas pessoas trans ou algumas pessoas intersexo.

A nova categoria veio enfatizar que a natureza não explica, e muito menos determina, a relação entre os sexos. São os componentes sociais e culturais que interferem mais decisivamente na maneira pela qual os gêneros se relacionam, não havendo papéis fixos para homens e mulheres em nenhuma esfera social.

Relevante destacar que, ao longo da história, o “conceito de gênero surgiu para se contrapor a uma visão que enfatizava as diferenças biológicas, ou sexuais, entre homens e mulheres”, consoante lição de Kalina Vanderlei Silva e Maciel Henrique Silva (2009, p. 166).

Todavia, vale destacar os ensinamentos de Judith Butler que nos revela que o sexo se trata de uma construção social. Para defender tal argumento, a referida autora faz uma crítica há alguns discursos que definem o sexo como característica necessária para determinar os seres humanos e que apenas o gênero seria adquirido e construído (BUTLER, 1990, p.25). Dessa maneira, a diferença binária entre os sexos seria uma construção social, uma vez que não se trata de uma característica do ser.

Ademais, Judith Butler também crítica severamente a heterossexualidade como sendo o costume/prática sexual natural e comum a todos os seres. Dessa forma, assim como crítica ao binarismo dos sexos, a heterossexualidade também se trata de uma construção social, pois é antes uma instituição estabelecida pelos discursos de poder.

Vejamos o que nos diz a mencionada autora:

A heterossexualização do desejo requer e institui a produção de oposições discriminadas e assimétricas entre “feminino” e “masculino”, em que estes são compreendidos como atributos expressivos de “macho” e “fêmea”. A matriz cultural por intermédio da qual a identidade de gênero se torna inteligível exige que certos tipos de

“identidade” não possam “existir” – isto é, aquelas em que o gênero não decorre do sexo e aquelas em que as práticas do desejo não “decorrem” nem do “sexo” nem do “gênero”. (BUTLER, 1990, p. 38-39)

Assim como Judith Butler, a autora Monique Wittig (2001) também defende a ideia de que a heterossexualidade imperiosa e o binarismo sexual são conceitos já superados. Vejamos:

A categoria de sexo estabelece como “natural” a relação que está na base da sociedade (heterossexual) por meio da qual metade da população – as mulheres – são “heterossexualizadas” (a fabricação das mulheres é semelhante à fabricação dos eunucos, à criação dos escravos e dos animais) e submetidas a uma economia heterossexual. A categoria de sexo é o produto da sociedade heterossexual que impõe às mulheres a obrigação total da reprodução da “espécie”, ou seja, da reprodução da sociedade heterossexual. (WITTIG, 2001, p. 38, tradução própria).

Ainda diante dessa perspectiva, é importante que se diga que a nossa sociedade atual é de fato marcada pelo sistema binário e composta por padrões heteronormativos, sendo os indivíduos pertencentes ao grupo LGBTQIA+ cada vez mais escanceados, vejamos o que nos diz Petry e Meyer:

É problematizada como padrão de sexualidade que regula o modo como a sociedade ocidental está organizada, descrevendo assim situações nas quais orientações sexuais diferentes da heterossexual podem ser marginalizadas, ignoradas ou perseguidas por práticas religiosas, sociais, ou crenças políticas, corroborando para a justificativa da dificuldade encontrada na tratativa LGBT (PETRY & MEYER, 2011, pág. 193).

Diante disso, é necessário se perceber que as questões que trazem à tona o significado de ser mulher ou homem vão além da compreensão do gênero. É preciso que não sejam colocados limites no sexo ao qual foi atribuído ao nascer ou na composição biológica, mas deve ser levado em consideração os elementos que fazem arte da construção social dos seres, como a cultura, as crenças religiosas, a natureza, a sociedade, dentre outros.

É importante também explicar sobre a concepção do termo orientação sexual, comumente confundido com a identidade gênero, uma vez se trata de questões relacionadas a sexualidade ao corpo. A orientação sexual, no entanto, se traduz na atração emocional, afetiva ou sexual (ou ambas) por sujeitos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero.

A Comissão Internacional de Juristas (CIJ) elaborou um conjunto de princípios para a aplicação do Direito Internacional dos Direitos Humanos, e incluiu

entre esses os princípios sobre orientação sexual e identidade de gênero, do qual extraímos o trecho seguinte:

1) Compreendemos orientação sexual como uma referência 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, assim como ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas. 2) Compreendemos identidade de gênero a profundamente sentida experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo o senso pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de gênero, inclusive vestimenta, modo de falar e maneirismos. (ICJ, 2018)

Nesse mesmo sentido, Letícia Lanz (2014) ainda explana que:

Orientação sexual está relacionada ao desejo erótico-afetivo de uma pessoa: com quem ela gosta de namorar e/ou fazer sexo. Embora se tratando de um conceito inteiramente distinto dos conceitos anteriormente descritos de sexo e gênero, na nossa cultura ocidental, a orientação sexual da pessoa é tida como um atributo umbilicalmente atrelado ao seu 'sexo genital e, naturalmente, ao gênero que lhe foi atribuído ao nascer em razão da sua genitália

É comum que os termos a identidade de gênero à orientação sexual sejam equiparados, porém eles não devem se confundir, pois a orientação sexual diz respeito à maneira como nos relacionamos com as outras pessoas. Entretanto, a identidade de gênero se trata da forma como nos identificamos perante a sociedade, ou seja, se somos identificamos, por exemplo, com o gênero feminino ou masculino.

Dessa forma, ficam claras as distinções inerentes a orientação sexual e a identidade de gênero, bem como as conceituações sobre sexo e gênero descritos ao decorrer desse tópico. Contudo, este estudo não pretende abarcar com profundidade em tais particularidades das dessas questões, no entanto, se fizeram de necessárias breves ponderações para melhor compreensão do tema, uma vez que essas categorias são utilizadas para a análise de sua repercussão ou não nas relações de trabalho formal que é o objeto da pesquisa realizada.

### 2.1.1 O conceito de transexualidade

É também necessário abordar brevemente os conceitos acerca da transexualidade. Entretanto, é importante dizer que não é fácil definir a

transexualidade, uma vez que ao tratarmos desse assunto, estamos falando de vidas humanas com diferentes experiências e perspectivas.

Diante de uma sociedade que acredita majoritariamente em um pressuposto binário dos sexos, a definição de transexualidade seria de que é considerada uma pessoa transexual aquela que é identificada biologicamente ao nascer com um determinado sexo, no entanto, tem convicção de pertencer ao sexo oposto ao do seu nascimento.

A transexualidade tanto pode ser feminina como masculina, desta forma, a transexual feminina é anatomicamente uma mulher, porém, sente-se como homem. O transexual masculino é aquele que biologicamente é um homem, todavia, intimamente sente-se uma mulher.

É importante dizer que a pessoa transexual tem a certeza de que não pertence ao sexo que lhe foi atribuído biologicamente ao nascer e que manifesta o desejo de ter seu corpo modificado para que se ajuste ao seu verdadeiro sexo, ou seja, o sexo psicossocial<sup>3</sup> (RODRIGUES e ALVARENGA, 2015, p.80).

Não se trata de nenhum tipo de anomalia genética, uma vez que comumente possuem uma genitália perfeita e de um único sexo, no entanto, os estímulos psicológicos respondem ao sexo oposto. (COUTO, 1999, p.21)

Nessa seara, Sutter (1993, p. 109) revela que:

como o indivíduo que recusa totalmente o sexo que lhe foi atribuído. Identifica-se psicologicamente com o sexo oposto, embora biologicamente não seja portador de qualquer anomalia. Possui pois o transexual perfeita genitália externa e interna de um único sexo. Normalmente possui vasta experiência homossexual e rejeita seu sexo biológico considerando-o “um erro da natureza”.

Assim, o entendimento em comum de transexualidade seria a desarmonia entre o sexo biológico e o sexo psicológico, ou seja, as pessoas transexuais se reconhecem com o sexo oposto ao que nasceu, porém, tal conceituação se trata de uma definição rasa e deve ser ampliada, uma vez que deve ser levado em consideração que a transexualidade é uma experiência única e particular de cada indivíduo e que mesmo existindo determinadas semelhanças em relação ao corpo e

---

<sup>3</sup> Sexo psicossocial se trata da percepção que o indivíduo tem de si, ou seja, trata-se de um conjunto de características responsáveis pela reação psicológica feminina ou masculina do indivíduo a determinados estímulos (CHOERI, 2004)

a sexualidade, não é possível determinar características fixas para todos os indivíduos.

Ademais, a Organização das Nações Unidas em informativo online preceitua que:

A identidade de gênero se refere à experiência de uma pessoa com o seu próprio gênero. Indivíduos trans possuem uma identidade de gênero que é diferente do sexo que lhes foi designado no momento de seu nascimento. A identidade de gênero é diferente de orientação sexual — pessoas trans podem ter qualquer orientação sexual, incluindo heterossexual, homossexual, bissexual e assexual (ONUBR, 2017).

Portanto, não menos importante é ressaltar que a pessoa transexual não se confunde com o travesti, o homossexual, o bissexual ou com o intersexual<sup>4</sup>. Diferente do transexual, as pessoas travestis, homossexuais e bissexuais não sentem nenhum tipo de desprezo ou desarmonia pelo seu sexo biológico e aceitam o seu próprio corpo.

Os homossexuais se sentem atraídos por indivíduos do mesmo sexo, enquanto os bissexuais sentem atração por ambos os sexos, todavia, todas essas pessoas estão satisfeitas com o seu sexo biológico atribuídos ao nascer. As pessoas intersexuais são aquelas nasceram com características biológicas femininas e masculinas que podem ser percebidas pelos genitais, pelos hormônios, pelos cromossomos e gônadas. Dessa forma, os indivíduos intersexuais não se enquadram em uma classificação binária. Nesses casos das pessoas intersexuais é possível a realização de cirurgia para corrigir a sua dualidade sexual.

No entanto, se faz necessário trazer a distinção entre transexuais e travestis contida no § 4º do art. 1º da Resolução nº 2.265 de 20 de setembro de 2019 do Conselho Federal de Medicina, vejamos:

Art. 1º Compreende-se por transgênero ou incongruência de gênero a não paridade entre a identidade de gênero e o sexo ao nascimento, incluindo-se neste grupo transexuais, travestis e outras expressões identitárias relacionadas à diversidade de gênero.

§ 4º Considera-se travesti a pessoa que nasceu com um sexo, identifica-se e apresenta-se fenotipicamente no outro gênero, mas aceita sua genitália.

---

<sup>4</sup> O termo intersexual é a forma correta se referir a pessoas que nascem com características biológicas femininas e masculinas. No passado, as pessoas intersexuais eram chamadas de hermafrodita, no entanto, trata-se de um termo preconceituoso, uma vez que para as ciências biológicas o termo hermafrodita está associado ao espécie que consegue se reproduzir com o masculino e com o feminino.

Ainda diante dessa perspectiva, Juliana Gonzaga Jaime (2010, p. 169) nos revela que:

As travestis dizem que são “mulheres” dia e noite, pois interferem no corpo por meio de roupas, maquiagens, cabelo e trejeitos femininos e através de medicamentos (hormônios femininos) e silicone em artes do corpo. No entanto, afirmam que não desejam fazer a cirurgia de transgenitalização, querem manter o órgão sexual feminino.

Dessa forma, apesar de conceitos semelhantes, nota-se que comumente a distinção primordial entre travestis e transexuais consiste no fato de que os órgãos genitais trazem sensação de repúdio para as pessoas transexuais e estas apenas se sentem plenamente felizes com o seu corpo quando realizam a cirurgia de redesignação sexual.

Todavia, se faz necessário dizer que a definição trazida pelo CFM não deve ser vista de maneira taxativa, uma vez que tanto as pessoas travestis quanto as pessoas transexuais são livres para se reconhecer da sua própria maneira. Assim, a para que uma pessoa se autodetermine como transexual ela não tem que necessariamente repudiar o seu órgão genital.

### 2.1.2 Despatologização da transexualidade

Por muito tempo a transexualidade foi considerada pela medicina como uma psicopatologia ligada a identidade de gênero e classificada como um transtorno mental e comportamental. Apenas em 2019 a Organização Mundial da Saúde (OMS) retirou a transexualidade da classificação de transtorno mental e passou a classificá-la como incongruência de gênero.

Ademais, a OMS (2019) publicou uma nota em seu site com o seguinte esclarecimento:

No catálogo, a chamada ‘incongruência de gênero’ é entendida como ‘incongruência acentuada e persistente entre o gênero experimentado pelo indivíduo e aquele atribuído em seu nascimento’. ‘A lógica é que, enquanto as evidências são claras de que [a transexualidade] não é um transtorno mental, de fato pode causar enorme estigma para as pessoas que são transexuais e, por isso, ainda existem necessidades significativas de cuidados de saúde que podem ser melhores se a condição for codificada sob a CID.

Mesmo diante do novo entendimento da Organização Mundial da Saúde acerca da transexualidade não ser mais tratada como um distúrbio mental, a

despatologização da transexualidade ainda vem sendo um paradigma, uma vez que a maior parte da comunidade médica ainda tem como norte o entendimento binário de gênero, revelando assim a resistência dos profissionais em aceitarem o quanto as questões que envolvem a transexualidade são complexas e desafiadoras, uma vez que tratam da forma como cada um dos indivíduos se percebem.

É preciso salientar que mesmo antes da mencionada decisão da OMS de retirar a transexualidade da classificação de transtorno mental, o Conselho Federal de Psicologia já havia editado e publicado a Resolução nº 01/2018 que orientam os profissionais da área da psicologia a não tratarem a transexualidade como uma patologia.

É válido dizer ainda que o sufixo “ismo” traz consigo uma conotação de patologia, subentendendo-se assim que os indivíduos transexuais seriam doentes ou portadores de distúrbios e transtornos. Berenice Bento (2006, p. 44) revela que “o sufixo ‘ismo’ é denotativo de condutas sexuais perversas, como, por exemplo, em homossexualismo”.

Ao tratarmos da transexualidade, entendemos que há uma incompatibilidade entre o corpo e como o indivíduo se percebe, uma vez que o seu corpo destona da sua autodeterminação. Acontece que em algumas pessoas a sensação de não pertencimento em si mesmo poderá gerar sentimentos de ansiedade e depressão. Todavia, tratar a transexualidade como uma patologia não é a maneira correta de prestar assistência para que essas pessoas consigam alcançar a felicidade.

É importante fazer um breve retorno a um passado não tão distante, onde a Resolução nº 1955/2010 do CFM – hoje já revogada pela Resolução nº 2.265/2019 – tratava e respeito da cirurgia de transgenitalismo<sup>5</sup> e estabelecia em seu art. 3º alguns critérios para definição da transexualidade, vejamos:

Art. 3º Que a definição de transexualismo obedecerá, no mínimo, aos critérios abaixo enumerados:1) Desconforto com o sexo anatômico natural;2) Desejo expresso de eliminar os genitais, perder as características primárias e secundárias do próprio sexo e ganhar as do sexo oposto;3) Permanência desses distúrbios de forma contínua e consistente por, no mínimo, dois anos;4) Ausência de outros transtornos mentais (BRASIL, 2010).

---

<sup>5</sup> O uso do termo transgenitalismo foi utilizado neste trabalho para reproduzir de forma fiel a linguagem contida na resolução.



Dessa forma, o CFM determinava critérios que definiam a transexualidade, e, ao incluir a permanência de forma contínua e consistente por um período mínimo de dois anos, onde a pessoa transexual teria que passar por um acompanhamento psicoterapêutico compulsório para que este pudesse ter a certeza de sua transexualidade, para que assim fosse evitando algum tipo de arrependimento no futuro, traz à tona a necessidade de refletir que na maior parte dos casos, a transexualidade é um sentimento de inconformidade e desconforto que já acompanham os indivíduos durante toda a vida. Assim, a resolução revogada trazia um sentimento ainda maior de angústia e ansiedade. Atualmente, não há mais um prazo mínimo de dois anos, uma vez que este prazo passou a ser determinado pelos profissionais que acompanham cada caso individualmente, de acordo com os termos da nova resolução.

A Resolução nº 2.265/2019 reduziu para dezesseis anos a idade mínima para início das terapias hormonais. Além disso, reduziu para dezoito anos a idade mínima para o processo cirúrgico de redesignação sexual. Com essas reduções, o CFM tenta evitar que pessoas transexuais realizem procedimentos inadequados que podem ter consequências desastrosas.

E importante lembrar também que até o ano de 1997 o CFM acreditava na criminalidade das modificações no corpo para o processo de transexualização, uma vez que justificava que acarretaria no crime de lesão corporal cometido pelo médico que realizasse a cirurgia, assim como a pessoa que se submetesse a cirurgia cometeria o crime de falsidade ideológica, ambos tipificados no Código Penal Brasileiro. Apenas com a publicação da Resolução nº 1.482/97 o CFM mudou o seu posicionamento, entendendo a partir de então que as cirurgias de modificação corporal não configuravam mutilações, pois nos casos de transexuais se tratava de práticas terapêuticas como forma de tratamento experimental (SCHRAMM e VENTURA, 2009).

A Portaria 1.707/2008 do Ministério da Saúde foi o primeiro instrumento no Brasil que instituiu o Processo Transexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS), dando o direito ao indivíduo transexual realizar a cirurgia de redesignação sexual. Entretanto, a mencionada portaria foi revogada pela Portaria nº 2.803/2013 que ampliou e redefiniu todo processo transexualizador no SUS que visou deixar todo processo mais humanizado e respeitoso.

Entende-se que a despatologização da transexualidade e as necessárias atualizações das Portarias do Ministério da Saúde e das Resoluções do Conselho Federal de Medicina, constituíram um avanço imensurável, uma vez que a pessoa transexual não precisa mais receber um diagnóstico de ser possuidor de um distúrbio mental para ter acesso à cirurgia de redesignação sexual, bem como a implementação do processo transexualizador no SUS representam a efetividade no desenvolvimento de políticas públicas para os indivíduos transexuais. No entanto, é preciso salientar que ainda há muito o que ser feito, uma vez que os avanços aqui citados não configuram a plenitude no suprimento de todas as necessidades dos transexuais.

Por fim, é preciso dizer também que mesmo as normativas prevendo toda assistência de uma equipe multiprofissional, uma vez que oferece atendimento psicológico, realização de hormonioterapia e até intervenções cirúrgicas, é preciso que esses indivíduos tenham garantido sua autonomia dentro de todo processo transexualizador, pois a falta de autonomia reafirma ainda mais as barreiras entre esses sujeitos e os direitos fundamentais, tais como o direito à liberdade, à igualdade e à privacidade, refletindo ainda a condição de insignificância das pessoas transexuais no meio social.

## 2.2 OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRANSEXUAL

A pessoa transexual deseja ser aceita socialmente, buscando adequação de seu nome e sexo conferidos ao nascer. Dessa forma, detêm aspectos físicos distorcidos do que lhe foi atribuído em seu nascimento.

Por outro lado, os direitos da personalidade buscam tutelar os bens jurídicos inerentes à pessoa humana, como por exemplo o direito à vida, ao nome, à liberdade, à honra, à intimidade e ao próprio corpo.

Em nosso ordenamento jurídico encontramos os direitos da personalidade no nosso Código Civil (dos artigos 11 ao 21). Ademais, os direitos da personalidade encontram-se respaldos ao artigo 5º da Constituição Federal de 1988 que estabelece que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas” (BRASIL, 1988).

Os direitos da personalidade podem ser encontrados com clareza na doutrina de Carlos Roberto Gonçalves (2011, p. 185):

Francisco Amaral define os direitos a personalidade como “direitos subjetivos que têm por objeto os bens e valores essenciais da pessoa, no seu aspecto físico, moral e intelectual”. Por sua vez, Maria Helena Diniz, com apoio na lição de Limongi França, os conceitua como “direitos subjetivos da pessoa de defender o que lhe é próprio, ou seja, a sua integridade física (vida, alimentos, próprio corpo vivo ou morto); a sua integridade intelectual (liberdade de pensamento, autoria científica, artística e literária); e a sua integridade moral (honra, recato, segredo profissional e doméstico, identidade pessoal, familiar e social)”.

As pessoas transexuais não encontram dificuldades apenas no tocante a realização de cirurgias de readequação genital, sendo a proteção dos direitos da personalidade uma das grandes barreiras enfrentadas, seja pela dificuldade na mudança do registro civil que garante o contentamento do aspecto físico com o gênero, seja por não dispor plenamente dos seus direitos elementares como à liberdade, à honra, ao próprio corpo e até mesmo do direito à vida.

Desse modo, Tereza Vieira (2004, p.117) nos revela que:

O direito à busca do equilíbrio corpo-mente do transexual, ou seja, à adequação de sexo e prenome, ancora-se no direito ao próprio corpo, no direito à saúde (art.196 da Constituição Federal), principalmente, no direito à identidade sexual, a qual integra um poderoso aspecto da identidade pessoal. Trata-se, destarte, de um direito da personalidade.

Os direitos da personalidade são inerentes a pessoa humana, portanto, em respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, os indivíduos transexuais devem ter garantidos o direito a identidade que condiz com a sua verdadeira identidade de gênero.

O direito à identidade encontra-se também no rol dos direitos da personalidade, uma vez que a identificação pessoal - e também o nome - de cada indivíduo é o meio pelo qual se é reconhecido socialmente. O doutrinador Carlos Alberto Bittar revela a que o direito à identidade se trata de um “elo de ligação entre e indivíduo e a sociedade em geral” (BITTAR, 2007, p. 128).

Dessa maneira, pode-se entender através dos esclarecimentos que os direitos da personalidade são intrínsecos a condição humana, sendo passíveis de amparo da legislação para que se possa ocorrer seu efetivo cumprimento.

## 2.2.1 Direito ao nome e a identidade

Com o desenvolvimento da sociedade se fez necessário que o homem fosse individualizado diante da comunidade na qual vivia. Tal individualização foi feita por meio do nome, tornando os sujeitos únicos e no plano normativo conquistando uma série de direitos e tomando para si deveres.

Nos tempos mais antigos, os homens passaram a se diferenciar um dos outros através de referências sociais como a sua família, os seus títulos, seu local de origem e até mesmo pelos seus grandes feitos. Desde então, o nome ganhou importância indiscutível dentro do meio social (AMORIM, 2003, p.10).

Carlos Roberto Gonçalves (2017) nos diz que o nome garante o direito à identidade inerente a todos os seres humanos, se tratando, portanto, de um dos direitos da personalidade. Ainda, segundo o autor, é um fator identificador do indivíduo perante o meio social, acarretando direitos e deveres durante toda a vida e também após a morte, tendo como características indispensáveis a inalienabilidade, imprescritibilidade, indisponibilidade e irrenunciabilidade.

O direito ao nome é espécie de direitos da personalidade, pertencente ao gênero do direito à integridade moral, pois todo indivíduo tem o direito à identidade pessoal, de ser reconhecido em sociedade por denominação própria. Tem ele caráter absoluto e produz efeitos erga omnes, pois todos têm o dever de respeitá-lo (GONÇALVES, 2017, p.131).

De maneira geral, o nome garante a identidade dos indivíduos, sendo este o seu elemento principal. Essa função de identificação é tão importante que o nome acaba se tornando parte do íntimo dos seres, compondo sua personalidade (VENOSA, 2010, p. 186).

A ausência do nome das pessoas levaria a sociedade ao caos, uma vez que a não individualização dos seres humanos acarretaria em uma desordem no tocante aos direitos e deveres dos sujeitos, levando toda a comunidade a uma situação de insegurança jurídica.

O nome, então, não só individualiza os seres como também vislumbra garantir o efetivo cumprimento das normas. Por tal razão, a legislação brasileira se preocupou em regulamentar o direito ao nome de maneira genérica na Constituição Federal e de maneira específica no Código Civil de 2002, assim como também na Lei nº 6015/1973 que disciplina os Registros Públicos.

O Código Civil Brasileiro de 2002 em seu art. 16 prescreve que “toda pessoa tem direito ao nome, nele compreendidos o prenome e o sobrenome”. Sendo assim,

se tem na figura do prenome um elemento indispensável, uma vez que é ele quem tem a função de individualizar os seres no meio familiar e social.

Ter um nome não se trata de um simples direito, mas sim um dever. Veja que a Lei nº 6015/73 (Lei de Registros Públicos) determina em seu artigo 50 que todo nascimento deve ser dado a registro. É, portanto, uma obrigação imposta aos pais com finalidade de garantir que ninguém deixe de ter direito fundamental ao nome (BRASIL, 1973).

O nome tem como características jurídicas a indisponibilidade e a intransmissibilidade, uma vez que ao ser registrado, o possuidor do nome não poderá dispor dele, além disso, é o direito ao nome é inerente a todos os seres humanos. Ademais, o nome tem como uma de suas principais características o princípio da imutabilidade do nome, porém, pela importância que do estudo dessa questão, o tema será abordado no tópico a seguir, com uma atenção especial.

#### 2.2.1.1 Princípio da imutabilidade do nome

Inicialmente, é preciso destacar que o breve estudo acerca do princípio da imutabilidade do nome é de fundamental importância para as discussões futuras a serem abordadas na presente monografia, uma vez que tal princípio tem um papel de extrema relevância em nosso ordenamento jurídico.

No tópico acima, foi explanado a importância que tem o nome para os indivíduos na esfera social e jurídica, tendo como seu principal papel a função de individualizar os seres. Leonardo Brandelli (2012) nos ensina que:

Assim, a necessidade de individualização dos membros da sociedade roga pela imutabilidade do nome, eis que, se assim não fosse, “gerar-se-ia” a maior das confusões na identificação das pessoas, a que se destina, com a maior repercussão na vida social e jurídica, quer nas relações estabelecidas entre particulares, quer nas relações destes com o Estado.

Nesse sentido, o artigo 58 da Lei nº 6015/1973 (Lei de Registros Públicos) determina que o prenome será definitivo, ou seja, uma vez que lavrado em na certidão de nascimento não poderá ser alterado. Como dito anteriormente, trata-se de uma garantia de identificação dos indivíduos e também de garantia jurídica a ordem pública.

Pode-se perceber que não basta a simples vontade para alteração do prenome, uma vez que colaria em risco toda a segurança jurídica das relações sociais. Dessa forma, o princípio da imutabilidade do nome garante que a possibilidade de eventuais mudanças não viesse trazer problemas desde a identificação individualizada do sujeito até problemas como fraudes sociais.

No entanto, o próprio artigo 58 da Lei de nº 6015/1973 (Lei de Registros Públicos) dispõe a respeito da substituição do prenome por apelidos públicos notórios. Carlos Roberto Gonçalves (2017, p.67) nos releva que:

A imutabilidade do prenome é salutar, devendo ser afastada somente em casos de necessidade comprovada, e não simplesmente porque ele não agrada seu portador. A facilitação da mudança de nome pode ser realmente nociva aos interesses sociais.

É de extrema importância a relativização desse princípio ao se tratar de indivíduos que pleiteiam a alteração do seu prenome no seu registro civil quando se fala em garantir outros direitos fundamentais como o princípio da dignidade humana através dessa mudança. No caso da impossibilidade de alteração para pessoas transexuais, seria como condenar estas pessoas a carregar o fardo de viverem por toda a vida com um nome que não condiz com a sua aparência física, acarretando para sempre situações de humilhação e vexame.

Nesse sentido, Silvio Venosa (2003, p. 222-223) revela que:

Apontamos anteriormente que é atual a problemática de alteração do prenome, tendo em vista a alteração cirúrgica do sexo da pessoa. Nessas hipóteses, o cuidado do magistrado ao deferir a modificação do prenome deve atender a razões psicológicas e sociais, mercê de um cuidadoso exame da hipótese concreta. A questão desloca-se até mesmo para o plano constitucional sob os aspectos da cidadania e a dignidade do ser humano (Szaniawski 1999:248). Não é este local para estudo mais aprofundado do transexualismo e as respectivas possibilidades de modificação de sexo.

O autor ainda revela que:

No entanto, sob esse prisma, comprovada a alteração do sexo, impor a manutenção do nome do outro sexo à pessoa é cruel, sujeitando-a a uma degradação que não é consentânea com os princípios de justiça social. Como corolário dos princípios que protegem a personalidade, nessas situações o prenome deve ser alterado. Nesse sentido, observa Elimar Szaniawski (1999:255) que “o transexual não redesignado vive em situação de incerteza, de angústias e de conflitos, o que lhe dificulta, senão o impede, de exercer as atividades dos seres humanos”. Desse modo, a alteração do prenome para o sexo biológico e psíquico reconhecido pela Medicina e pela Justiça harmoniza-se com o ordenamento não só com a Constituição, mas

também com a Lei dos Registros Públicos, não conflitando com seu art. 58.”

Há ainda outras situações de exceção à regra da imutabilidade do nome, no entanto, o estudo se limitou a debruçar-se apenas sobre a possibilidade de alteração do nome em decorrência da desconformidade do prenome com a identidade de gênero apresentada pelo indivíduo que busca a mudança por ser uma pessoa transexual.

### **3 TRANSEXUALIDADE E AS REPERCUSSÕES NA ESFERA JURÍDICA E SOCIAL**

#### **3.1 PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL ÀS PESSOAS TRANS**

A Constituição Federal de 1988 marca a ruptura do regime militar que estava vigente desde 1964 em nosso país, instaurando um Estado Democrático de Direito, trazendo consigo de maneira clara e inequívoca seus princípios fundamentais: a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político (BRASIL, 1988).

Devemos ter um olhar especial ao art. 1º, inciso III da Constituição Federal que nos revela de forma explícita o respeito à dignidade da pessoa humana. Por se tratar de um princípio tão importante, utilizamos tal princípio como norte para aplicação de todas as leis e normas do nosso ordenamento jurídico. Atribui-se, portanto, de um valor constitucional que orienta toda esfera jurídica brasileira.

Nesse sentido, Dirley da Cunha Junior (2013, p. 536-537) nos revela que:

A dignidade da pessoa humana assume relevo como valor supremo de toda sociedade para o qual se reconduzem todos os todos os direitos fundamentais da pessoa humana. É uma “qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, nesse sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de proporcionar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.”

Trata-se, então, de um dos princípios mais importantes do nosso ordenamento jurídico, uma vez que deve guiar a construção, aplicação e interpretação de todas as nossas leis e normas existente no nosso judiciário.

Ademais, o princípio da dignidade da pessoa humana é o pilar de todas as garantias trazidas pela Constituição Federal de 1988, fazendo com que todos os cidadãos aqui nascidos ou residentes tenham garantido o direito à felicidade, permitindo que cada um faça livremente suas próprias escolhas.

Nessa seara, é importante ressaltar o pensamento Maria Berenice Dias (2001, p. 71) que revela que a dignidade humana é o elemento basilar de nossa Constituição Federal:



A regra maior da Constituição Pátria é o respeito à dignidade humana verdadeira pedra de toque de todo o sistema jurídico nacional. Este valor implica adotar os princípios da igualdade e isonomia da potencialidade transformadora na configuração de todas as relações jurídicas.

É importante destacar que apesar das pessoas transexuais ocuparem um lugar de minoria e marginalização dentro da sociedade brasileira, deve o Estado garantir, resguardar e amparar o direito dessas pessoas, levando em consideração os princípios do direito à vida, da igualdade e da liberdade, previstos no artigo 5º da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Neste sentido, o princípio da igualdade prevê que todos os cidadãos brasileiros sejam tratados de maneira igual, sem que haja qualquer tipo de discriminação por cor, raça, religião, sexo ou gênero, uma vez que todas as pessoas ao nascer são livres e iguais em seus direitos e deveres.

Nesse sentido, Tupinambá Miguel Castro do (1997, p. 203) nos diz que o princípio da igualdade deve ser direcionado para todos os indivíduos para que alcancemos uma sociedade mais justa, sendo inadmissível qualquer forma de preconceito e discriminação, vejamos:

O afastamento de qualquer preconceito é ideia filosófica de nosso texto constitucional. Já no Preâmbulo se fala em “sociedade fraterna, pluralista e sem preconceito”. No artigo 5º da Carta atual, regra-se que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” [...] Todos devem ser tratados igualitariamente. No [preconceito] do sexo, a igualdade não deve se circunscrever ao homem e à mulher. Um dos grupos mais discriminados no Brasil é dos homossexuais, o que é inadmitido constitucionalmente.

Deve, portanto, o Estado Democrático de Direito assegurar uma sociedade igualitária, livre de preconceitos e garantidora do bem-estar individual e coletivo, uma vez que todos os cidadãos merecem o mesmo tratamento e oportunidades, sem que haja nenhum tipo de perseguição ou privilégio.

As palavras de Valéria Silva Galdino Cardin e Luiz Geraldo do Carmo Gomes (2013) revelam que:

No que tange a identidade de gênero, os indivíduos que se reconhecem transgêneros (transexuais e travestis), não são tratados com igualdade pela família, pelo direito e pela sociedade em decorrência da sua condição e porque geram aversão e repugnância. No caso dos transexuais, porque há uma disforia entre gênero e o sexo e em relação aos travestis uma discrepância do visual com o sexo biológico.

Encontramos, ainda, a liberdade como um direito inerente a todos os cidadãos, uma vez que se trata de uma prerrogativa fundamental de todo e qualquer ser humano. Através da liberdade o ser humano é capaz de se autodeterminar de acordo com suas próprias convicções e em busca de garantir sua felicidade. (JUNIOR, 2013, p. 670)

Nessa seara, Dalmo de Abreu Dallari (2004, p.42-43) revela que:

Para que se diga que uma pessoa tem o direito de ser livre, é indispensável que essa pessoa possa tomar suas próprias decisões sobre o que pensar e fazer e que seus sentimentos sejam respeitados pelas outras. O direito de ser livre deve existir, portanto, no plano da consciência. Ninguém é livre se não pode fazer sua própria escolha em matéria de religião, de política ou sobre aquilo em que vai ou não acreditar, ou se é forçado a esconder seus sentimentos ou a gostar do que os outros gostam, contra sua vontade. Assim sendo, a liberdade de pensamento, de opinião e de sentimento faz parte do direito à liberdade, que deve ser assegurado a todos os seres humanos. Mas o direito de ser livre não deve ser limitado apenas ao pensamento e ao sentimento das pessoas. É preciso que também em assuntos de ordem prática, naquilo que as pessoas fazem em sua vida diária, esse direito seja respeitado. Para que uma pessoa tenha o direito de ser livre é necessário que possa escolher o seu modo de vida e planejar o seu futuro. É indispensável, também, que possa constituir uma família e viver com ela, que possa, enfim, tomar suas próprias decisões sobre todos os assuntos de seu interesse.

A nossa Carta Magna ainda assegura o direito à vida privada, à honra, à intimidade e à imagem em seu art. 5º, que visa garantir e resguardar o bem estar e a intimidade pessoal, buscando respeitar as escolhas e os sentimentos do indivíduo, além de garantir que não sejam divulgadas imagens ou representações que tem por escopo os aspectos físicos da pessoa.

O que podemos observar é que não há uma proteção constitucional direta para as pessoas transexuais, sendo os seus direitos das pessoas transexuais amparados pelos princípios constitucionais supracitados.

De fato, ao longo de todos esses anos, a sociedade enxergou as pessoas transexuais como antagônicas e contrárias à normalidade social e consequentemente os privou de direitos básicos e fundamentais a qualquer indivíduo, desrespeitando as garantias fundamentais positivadas em nossa Constituição Federal de 1988.

### 3.2 RESOLUÇÕES, DECRETOS E PORTARIAS: SOLUÇÕES PARA AUSÊNCIA DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA PARA TRANSEXUAIS

No tocante as garantias e direitos das pessoas transexuais, não há nenhuma lei específica no Brasil para esse grupo, sendo esses indivíduos acolhidos pelos princípios trazidos em nossa Constituição Federal.

Para que tenhamos um equilíbrio no que se refere às proteções trazidas pela Carta Magna e a concretização dos direitos das pessoas transexuais, os princípios elencados na Constituição Federal devem servir de base para as diversas normas infraconstitucionais criadas ao decorrer dos anos como tentativa de amenizar a falta de uma legislação destinada a esse grupo.

Dessa forma, as resoluções, os decretos, as portarias e a jurisprudência se tornaram os responsáveis por regulamentar o efetivo cumprimento dos princípios e das garantias legais das pessoas transexuais.

Inicialmente, é importante que se diga que o Estado da Paraíba foi um dos pioneiros ao editar a Lei nº 7.309/2003 que proíbe a discriminação ou preconceito em virtude da orientação sexual e da identidade de gênero na Paraíba, posteriormente alterada pela Lei nº 10.909/2017 que incluiu o preconceito em razão da identidade de gênero como ato discriminatório.

Todavia, a partir do ano de 2008 há uma significativa evolução em relação à criação de resoluções, portarias e decretos que tratam sobre temas importantes como criação de diversas políticas públicas para população LGBT no tocante ao uso do nome social, união estável, casamento, enfretamento à LGBTfobia e acolhimento da pessoa LGBT nos ambientes prisionais.

Em 19 de agosto de 2008 o Ministério da Saúde, através da Portaria nº 457, por meio da Resolução nº 1652/2002 do Conselho Federal de Medicina, regulamentou o processo Transsexualizador no âmbito do Sistema Único de Saúde – SUS, onde além de regular todo processo da cirurgia de transgenitalização, também buscou a humanização, uma vez todo procedimento deve contar com uma equipe interdisciplinar e multiprofissional para acompanhar todo processo.

Dentre tantas normas infraconstitucionais criadas para suprir a ausência de uma legislação específica, deve ser enfatizado o Decreto nº 7.037 de 21 de dezembro de 2009 que aprovou o Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH 03), que tem como um de seus objetivos estratégicos a garantia do respeito à livre orientação sexual e a identidade de gênero.

No ano seguinte, o Decreto nº 7.388 de 09 de dezembro de 2010, criou o Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoção dos Direitos de

Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (CNCD/LGBT) que compõe a estrutura do Ministério dos Direitos Humanos e visa fomentar políticas públicas em todo território nacional, buscando combater a discriminação e promover a defesa dos direitos para toda comunidade LGBT.

No campo estadual, o Decreto nº 32.159 de 25 de maio de 2011 do Estado da Paraíba, incluiu o uso do nome social e o tratamento nominal de transexuais e travestis no âmbito dos órgãos da Administração Pública Estadual Direta e Indireta. No mesmo decreto, também ficou determinado que as escolas da rede de ensino público estadual devem incluir o nome social àqueles que desejarem como meio de garantir o acesso e a permanência no meio escolar.

Neste mesmo sentido, uma das grandes conquistas se deu com a Resolução nº 12 de 16 de janeiro de 2015 do Conselho Nacional de Combate à Discriminação (CNCD/LGBT) que estabeleceu medidas para garantia das condições de acesso e permanência dos transexuais e travestis nas instituições de ensino, uma vez estabeleceu o uso do nome social como ferramenta de adequação social àquelas pessoas que a identificação civil não correspondia a sua identidade de gênero. Dessa forma, o nome social foi inserido em formulários e instrumentos de identificação, bem como passou a ser utilizado como tratamento oral, quando desejado e solicitado.

Tanto na esfera estadual com o Decreto nº 32.159 do Estado da Paraíba, como na esfera nacional com a Resolução nº 12/2015 do CNCD/LGBT trouxeram consigo parâmetros importantes na busca da diminuição da evasão escolar, uma vez que proporciona o acesso igualitário das pessoas transexuais e travestis nas instituições de ensino, buscando a inclusão e a manutenção desses indivíduos em toda rede de ensino.

No ano de 2018 pode-se destacar dois grandes avanços para efetivação das garantias das pessoas transexuais: a autorização pelo Supremo Tribunal Federal da mudança do prenome e do gênero nos registros civis sem a prévia necessidade de realização de cirurgia de redesignação sexual, que em razão da dimensão da questão, será discutida no tópico seguinte, e, pela decisão do Tribunal Superior Eleitoral que permitiu o uso do nome social nas urnas eletrônicas para candidatos transgêneros.

Ainda é pertinente citar que conforme decisão da 1ª Turma Criminal do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios autorizou a aplicação da Lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) a mulheres transexuais e travestis vítimas de violência no âmbito doméstica, uma vez que a mencionada lei não distingue

identidade de gênero e orientação sexual das mulheres vítimas de violência. Nesses casos, o atendimento deve ser realizado na delegacia da mulher. Vejamos:

EMENTA: PENAL E PROCESSUAL PENAL. RECURSO DO MINISTÉRIO PÚBLICO CONTRA DECISÃO DO JUIZADO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA. DECLINAÇÃO DA COMPETÊNCIA PARA VARA CRIMINAL COMUM. INADMISSÃO DA TUTELA DA LEI MARIA DA PENHA. AGRESSÃO DE TRANSEXUAL FEMININO NÃO SUBMETIDA 50 A CIRURGIA DE REDESIGNAÇÃO SEXUAL (CRS). PENDÊNCIA DE RESOLUÇÃO DE AÇÃO CÍVEL PARA RETIFICAÇÃO DE PRENOME NO REGISTRO PÚBLICO. IRRELEVÂNCIA. CONCEITO EXTENSIVO DE VIOLÊNCIA BASEADA NO GÊNERO FEMININO. DECISÃO REFORMADA. 1. O Ministério Público recorre contra decisão de primeiro grau que deferiu medidas protetivas de urgência em favor de transexual mulher agredida pelo companheiro, mas declinou da competência para a Vara Criminal Comum, por entender ser inaplicável a Lei Maria da Penha porque não houve alteração do patronímico averbada no registro civil. 2. O gênero feminino decorre da liberdade de autodeterminação individual, sendo apresentado socialmente pelo nome que adota, pela forma como se comporta, se veste e se identifica como pessoa. A alteração do registro de identidade ou a cirurgia de transgenitalização são apenas opções disponíveis para que exerça de forma plena e sem constrangimentos essa liberdade de escolha. Não se trata de condicionantes para que seja considerada mulher. 3. Não há analogia in malam partem ao se considerar mulher a vítima transexual feminina, considerando que o gênero é um construto primordialmente social e não apenas biológico. Identificando-se e sendo identificada como mulher, a vítima passa a carregar consigo estereótipos seculares de submissão e vulnerabilidade, os quais sobressaem no relacionamento com seu agressor e justificam a aplicação da Lei Maria da Penha à hipótese. 4. Recurso provido, determinando-se prosseguimento do feito no Juizado de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, com aplicação da Lei Maria da Penha. (Acórdão 1089057, Relator Des. GEORGE LOPES, 1ª Turma Criminal, data de julgamento: 5/4/2018, publicado no DJe: 20/4/2018.)

Mesmo não existindo uma legislação específica como forma de garantir os direitos das pessoas transexuais, deve ser observado que apesar de ainda ser necessário uma longa jornada em defesa dos direitos e garantias, gradativamente vão sendo percebidas mudanças nos aspectos legais no que tange o processo evolutivo das nossas normas.

No entanto, os decretos, as portarias e as resoluções não são suficientes para garantir que as pessoas transexuais tenham seus direitos respeitados, uma vez que diante da hierarquia das normas não é possível que esses instrumentos criem inovações em nosso ordenamento jurídico, pois tem função apenas de regulamentar

as leis. Dessa forma, a falta de um dispositivo legal que garanta os direitos desses indivíduos só reafirma o quanto estão às margens de nossa sociedade.

Os decretos, as portarias e as resoluções se limitam a sua aplicação apenas ao âmbito do Poder Executivo, sendo assim, os transexuais não podem se valer as medidas supracitadas em estabelecimentos privados, podendo se valer de tais determinações apenas na esfera pública, como em escolas e hospitais públicos, por exemplo.

Diante disso, é preciso que o Congresso Nacional elabore uma lei específica que proteja os direitos não só dos transexuais, mas de toda população LGBTQIA+, garantindo o direito à autodeterminação, à saúde, à diminuição da violência e, principalmente, a criação de programas e ações sobre identidade de gênero com finalidade de informar a sociedade contribuindo assim para o fim da transfobia.

Por esta razão, é importante se dizer que no de 2019 o STF determinou que a homolesbotransfobia<sup>6</sup> deverá ser punida pela Lei nº 7.716/89 (Lei de Racismo), em virtude de não haver leis específicas que punam esse tipo de conduta. Dessa forma, a referida lei que já prevê crimes de discriminação ou preconceito em decorrência da cor, raça, etnia, religião e procedência nacional, passou também a punir crimes contra orientação sexual e identidade de gênero enquanto o Congresso Nacional não edita uma lei específica para tais casos.

Cabe dizer ainda que maior parte dos países latino-americanos já possuem uma legislação específica direcionada às pessoas transexuais. É o caso do Uruguai quem em 2009 aprovou a lei nº 18.620/09 que possibilitou a retificação dos registros civis na esfera administrativa, garantindo a autodeterminação dos indivíduos. No ano de 2012, a Argentina aprovou a Lei nº 26.743/12, bastante parecida da lei aprovada no Uruguai. Por fim, a Lei nº 807/16 da Bolívia trata sobre as identidades de gênero.

No Brasil, há um projeto de Lei nº 5.002/2013 de autoria do Deputado Jean Wyllys (PSOL/RJ) e da Deputada Erika Kokay (PT/DF) que dispõe sobre o direito à identidade de gênero e altera o art. 58 da Lei nº 6.015/73. Tal projeto de lei, também muito conhecido como Lei João W. Nery, se aprovado poderia mudar a realidade da população transexual brasileira, uma vez que trata de questões relativas à obrigatoriedade do custeio de tratamentos hormonais e das cirurgias de redesignação

---

<sup>6</sup> O termo homolesbotransfobia é a unificação da aversão ou discriminação de três fobias (homofobia, lesbofobia e transfobia)

sexual pelo SUS e pelas operadoras de planos de saúde, assim como também prevê a mudança de prenome e gênero para maiores de 18 anos sem necessidade de autorização judicial.

### 3.3 DIREITO DOS TRANSEXUAIS À ALTERAÇÃO DO PRENOME E DO GÊNERO NO REGISTRO CIVIL E A ADI 4275-DF

É importante ressaltar que o nome é um fator importante no tocante a identidade pessoal dos seres humanos, sendo assim, é de suma importância que o nosso nome esteja em conformidade com a nossa aparência física, devendo a pessoa se sentir confortável com o seu chamamento (FACHIN, 2014, p. 38).

De acordo o art. 58 da Lei de Registros Públicos é admitido alteração do prenome nos casos de substituição por apelidos públicos notórios. Assim, com base nos princípios constitucionais e no referido artigo, a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4275 buscou a permissão para a pessoa transexual realizar a troca do gênero e do nome em seu registro civil sem que seja necessária a cirurgia de transgenitalização ou tratamento hormonal, visando assim assegurar que esses indivíduos não fiquem às margens da sociedade, garantindo direitos e uma maior aceitação social.

Dessa maneira, fica garantido as pessoas transexuais a mudança no prenome e do gênero nos registros civis, desde que o sejam apresentados todos os documentos previstos no provimento nº 73 de 28 de junho de 2018 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), sendo eles: documentos pessoais, título de eleitor, comprovante de endereço, certidões negativas federais e estaduais na esfera cível, criminal, eleitoral, trabalhista e protestos, sendo facultativo a apresentação de laudos médicos e pareceres psicológicos que atestem a transexualidade, assim como a apresentação de laudo médico que ateste a cirurgia de redesignação de gênero (BRASIL, 2018).

O Supremo Tribunal Federal, através da ADI 4275, decidiu que além dos transexuais não necessitarem realizar tratamentos hormonais e nem cirurgia para mudança de sexo, também não há necessidade de autorização judicial para mudança, podendo ser todo procedimento realizado na esfera administrativa, sem que haja provocação de nenhum juízo competente.

No entanto, há alguns pontos críticos na ADI 4275, como em relação ao risco jurídico da possibilidade da alteração do prenome e do gênero nos registros civis não conter averbações que identifiquem que ocorreram mudanças, uma vez que possibilitaria que acarretaria situações constrangedoras em decorrência da desconexão entre documentos que podem acarretar prejuízos na esfera previdência, sucessória e do direito de família. Exemplo disso seriam que nas certidões de nascimento dos descendentes irão conter um nome distinto. Além disso, é possível que ocorra prejuízos também para terceiros, caso todo o procedimento fosse usando de má fé e fosse usado para esquivar-se de dívidas.

Outrossim, o CNJ em uma posição conservadora impôs no Provimento nº 73/2018 a anuência dos descendentes maiores de idade e dos genitores para a mudança de no registro civil. Nessa seara, é importante ressaltar que o Supremo Tribunal Federal foi claro ao determinar que o único requisito para o reconhecimento de gênero é autodeterminação. Assim, na medida em que se estabelece a anuência de terceiros para retificação nos registros, torna o dispositivo inconstitucional, uma vez que viola um direito personalíssimo.

O Provimento nº 73/2018 também não previu expressamente todo o processo administrativo seria gratuito, visto que grande parcela das pessoas transexuais vivem em condições financeiras precárias, onde na maior parte dos casos são marginalizadas pelas sociedade e pela própria família, tornando o custo para retificação do prenome e do gênero um entrave.

Ademais, o provimento do CNJ ainda regulamenta que o indivíduo interessado deve ir até o cartório onde foi lavrado o registro com a finalidade de proceder pessoalmente com a retificação do prenome e do gênero, porém, torna-se mais uma das dificuldades estabelecidas pelo provimento, uma vez que nem todas as pessoas podem se dirigir até o cartório onde foi lavrado o assento civil de nascimento ou casamento, seja por uma impossibilidade financeira com os custos do deslocamento ou até mesmo por outras causas, tais como as pessoas privadas de liberdade, idosos, enfermas ou pessoas que residem fora do país e estão impedidas de retornar.

Desse modo, deve estabelecidas formas de tratar situações que porventura possam dificultar o acesso aos direitos conquistados através da ADI 4275, bem como resolver os equívocos trazidos pela regulamentação do CNJ.



O fato é que o registro civil se trata da identificação do indivíduo perante toda a sociedade, sendo assim, a ADI 4275 teve como sua tese central a garantia do direito fundamental à identidade de gênero, visando garantir a efetivação dos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade, da autodeterminação, da liberdade e da privacidade.

Não restam dúvidas que com a decisão proferida pelo STF através da ADI 4275, o Brasil teve um avanço expressivo quanto à identidade de gênero, no entanto, apesar de reconhecidas as conquistas desse grupo significativo, ainda há inúmeros desafios quanto à retificação do nome e do gênero por vias administrativas em todo o nosso país, devendo ser estabelecidos parâmetros de igualdade entre as pessoas transexuais e os demais cidadãos.

### 3.4 O RECONHECIMENTO DA IDENTIDADE DE GÊNERO POR MEIO DO NOME SOCIAL

Como dito, as pessoas transexuais são aquelas nascidas em um sexo biológico oposto ao que se sentem pertencentes. É, portanto, apenas uma questão de identificação. A pessoa transexual não apresenta uma perversão sexual, tampouco apresenta alguma patologia ou distúrbio (JESUS, 2012).

Nesse sentido, a identidade de gênero é trata do sentimento e da perspectiva que cada indivíduo tem sobre si a respeito da sua própria identificação como homem ou mulher. O Decreto nº 8.727 de 2016 conceitua em seu art. 1º, inciso II que:

II – identidade de gênero – dimensão da identidade de uma pessoa que diz respeito à forma como se relaciona com as representações de masculinidade e feminilidade e como isso se traduz em sua prática social, sem guardar relação necessária com o sexo atribuído no nascimento (BRASIL, 2016)

Dessa forma, o nome social é a designação pela qual a pessoa transexual se identifica e é socialmente reconhecida. A identidade de gênero é a dimensão da identidade de uma pessoa que diz respeito à forma como se relaciona com as representações de masculinidade e feminilidade e como isso se traduz em sua prática social, sem guardar relação necessária com o sexo atribuído no nascimento (BRASIL, 2016)

Não se trata apenas do equilíbrio entre a identificação gênero da pessoa com o seu chamamento através do nome social, mas busca também garantir o direito à

liberdade e o direito à autodeterminação, bem como garante que as pessoas sejam tratadas com igualdade e respeito.

Ante a situação, a possibilidade de ajustar a sua condição fática à jurídica, ponderando que o nome é um direito da personalidade, permitindo que o indivíduo exerça sua liberdade de realizar sua plena autopercepção. O nome social, portanto, reside num espaço intermediário entre a expressão de gênero e o sexo anatômico, além dessas duas variáveis integrantes da subjetividade, uma terceira variável se intersecciona às demais, a orientação do desejo sexual (ALVES; MOREIRA, 2014, p. 104).

Nesse mesmo sentido, corrobora o pensamento de Débora Caroline Pereira Chaves (2017, p.75-76):

o gozo efetivo da identidade pessoal é possível quando o nome ajusta-se perfeitamente ao padrão de bem-estar psíquico almejado por seu titular, pois nada adianta possuí-lo se o distintivo causa-lhe constrangimentos e tristeza – que pode decorrer de erro grave de grafia, de sonoridade vexatória, da incompatibilidade do gênero do nome com o corpo físico da pessoa, ou ainda de sua incompatibilidade com o gênero psicológico vivenciado pelo indivíduo socialmente [...] Tamanha é a relevância do nome para a dignidade do sujeito, que já se admite o uso do nome social de transgêneros e travestis no sistema de ensino – qualquer que seja o nível de escolaridade –, bastando requerimento do interessado ou de seus responsáveis legais; em ambientes de trabalho e também em repartições públicas (Resolução n. 12/2015 do Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoções dos Direitos LGBTT e Decreto n. 8.227/2016).

Desse modo, Rodrigo Mendes Cerqueira (2015) apresenta que o nome social utilizado pelos sujeitos transexuais se trata de uma consequência natural, uma vez que nada mais é do que a verdadeira forma como se reconhece e exteriorizam a sua personalidade.

O Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoção dos Direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (CNCD/LGBT), tendo como norte os Princípios de Yogyakarta<sup>7</sup>, também revela por meio da Resolução nº 11/2014 que o nome social simboliza para os transexuais como eles de fato se identificam, bem como desejam ser identificados pela sociedade.

No mesmo sentido, Cerqueira (2015) ainda preceitua que o nome social utilizado pelos sujeitos transexuais nada mais é do que o meio pelo qual desejam ser

---

<sup>7</sup> Os Princípios de Yogyakarta é de um rol de princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero.

reconhecidos perante a sociedade, uma vez que ao utilizar o nome social os indivíduos tem a sua real identidade de gênero refletida em todo seio social.

Como mencionado anteriormente, o Decreto nº 8.727/2016 trata sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal, que trouxe consigo significativos avanços para busca da equidade para aqueles que o seu nome civil não corresponde com a sua identidade de gênero.

O referido decreto trouxe avanços nas conquistas dos direitos das pessoas transexuais, uma vez diversas instituições, inclusive universidades, passaram a utilizar o nome social nos mais diversos espaços internos, como no preenchimento de formulários e em crachás, por exemplo. Muito embora os avanços conquistados não sejam suficientes para que esses indivíduos alcancem a plenitude de seus direitos, o fato do nome social ter sido reconhecido pelas mais diversas instituições como meio de reconhecimento da identidade de gênero impulsionou ainda mais luta pela inclusão e fim da discriminação.

Ademais, o nome social e a identidade de gênero fazem parte dos direitos da personalidade e estes são inerentes a condição humana. Dessa maneira, o nome social e a identidade de gênero enquanto inerentes à dignidade da pessoa humana devem ser protegidos e garantidos, uma vez que se trata das liberdades individuais.

## 4 TRANSEXUALIDADE E AS RELAÇÕES DE TRABALHO FORMAL

### 4.1 O TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

É importante salientar que o acesso a um trabalho digno é uma condição intrínseca a concretude da dignidade da pessoa humana, tratando-se de um direito fundamental e também uma das formas de garantia do direito a uma vida digna, sendo, portanto, o direito ao trabalho também um direito humano.

Aqui é importante se frisar que há diferenças entre os direitos humanos e os direitos fundamentais, muito embora se tenha os indivíduos como o alvo da proteção. O primeiro, é um direito inerente a pessoa humana, sem que haja a necessidade de uma positivação, devendo ser, portanto, pura e simplesmente respeitados. Na maior parte são também reconhecidos na esfera internacional.

Já os direitos fundamentais são os direitos básicos de todos os seres humanos positivados em nosso ordenamento jurídico brasileiro, ou seja, são direitos que se sujeitam a ordem jurídica.

Explicitado a necessária diferenciação entre os direitos humanos e os direitos fundamentais, se faz necessário entender que o trabalho traz consigo o objetivo de assegurar uma vida digna. Nesse sentido, encontramos respaldo nas palavras de Marcelo Novelino (2018, p. 521):

no âmbito das relações de trabalho, os direitos fundamentais decorrem dos valores liberdade e igualdade e são voltados à proteção da integridade física, psicológica e moral do trabalhador, a fim de lhes assegurar uma existência digna.

Além disso, é perceptível que o trabalho tem um grande significado para valorização humana, tornando-se um meio de realização social. Por esta razão, a Constituição Federal prevê em seu art. 1º, inciso IV, que o valor social do trabalho como um dos seus princípios fundamentais.

no campo social, para concretização do verdadeiro estado social, em sua formula substancial, o constituinte escolheu o trabalho como instrumento de transformação, elevando-o a valor relevante na ordem social (MEIRELES, 2014, p. 144).

Ainda, a nossa Carta Magna em seu art. 6º determina que o trabalho é um direito social de todos os indivíduos, e, em seu artigo seguinte, discorre acerca dos direitos dos e garantias dos trabalhadores (BRASIL, 1988).

Maria Hemília Fonseca (2006, p. 195) diz que:

O direito do trabalho assume a estrutura de um princípio constitucional de 1988, ou seja, apresenta-se como um mandamento de otimização que impõe “direitos e deveres *prima facie*”, exigindo, assim, a sua realização segundo as possibilidades fáticas e juridicamente previstas naquele caso concreto.

Na mesma seara, Sócrates Nolasco (1993, p.47) revela que “o trabalho desempenha uma função importante na vida do homem, fazendo-o sentir-se reconhecido e aceito socialmente”. Dessa forma, estende-se a afirmação também a pessoa transexual, fazendo com que o trabalho ganhe consigo uma conotação de afirmação e aceitação social.

O trabalho traz consigo não apenas um valor econômico, mas também valor social:

O trabalho sempre preservou o homem de sua própria destruição e o impeliu a interagir, unindo-se a outro ou a outros. Seja na caça, seja na pesca, seja na fabricação de instrumento para execução de serviços, o trabalho sempre foi um fator individual de conquista e também um fator social de cooperação na busca de idênticos ideais. A espécie humana, de geração a geração, mantém-se viva pelo trabalho, sob forma de cooperação ou trabalho coletivo (FERRARI, 1998, p. 23).

É fato que o trabalho é indispensável para consolidação da dignidade da pessoa humana não apenas pelo seu caráter econômico, mas também pela carga de realização social inerentes ao trabalho. Para as pessoas transexuais, o trabalho significa sentimento de integração e utilidade social.

Os Princípios de Yogyakarta, os quais o Brasil é signatário, versam sobre o direito do trabalho das pessoas transexuais em seu princípio 12:

Toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivos de orientação sexual ou identidade de gênero (BRASIL, 2020).

Ainda, tais princípios determinam que os Estados devem dispor de medidas administrativas, legislativas ou quais quer outras medidas as quais sejam necessárias para abolir práticas discriminatórias com cunho na orientação sexual e identidade de gênero de outrem dentro do ambiente do emprego público ou privado.

A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, posteriormente promulgado pelo Decreto 10.088 de 05 de novembro de 2019, anexo

XXVIII, dispõe a respeito da discriminação em matéria de emprego e ocupação e nos revela em seu art. 1, “a” que:

Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão (BRASIL, 2019).

Nessa seara, é importante trazer que a Lei nº 9.029 de 13 de abril de 1995 seguiu o entendimento da OIT, trazendo em seu art. 1º a proibição de práticas discriminatórias no que se refere a admissão e permanência das relações de trabalho, vejamos:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1995).

Diante de todas o exposto até aqui não restam dúvidas que as pessoas transexuais devem ter respeitadas todos os direitos garantidos através dos preceitos de esfera nacional e internacional. No entanto, não apenas o Estado, mas também as empresas, devem vislumbrar meios e ações que promovam a igualdade do tratamento e também a inclusão desses indivíduos no meio social, garantindo-lhes as mesmas chances de acesso ao trabalho formal, uma vez que o trabalho é uma forma de inclusão social.

#### 4.2O MERCADO DE TRABALHO FORMAL PARA PESSOAS TRANSEXUAIS

Inicialmente, Luis Gonzaga de Sousa (2006) traz uma importante definição de mercado de trabalho:

é onde se encontram pessoas que estão aptas a participar da atividade produtiva da economia e as que procuram esses trabalhadores potenciais para a manufatura das matérias-primas, e conjuntamente com o capital, gerarem um produto final através do trabalho (SOUSA, 2006, p. 184).

No entanto, a sociedade na qual vivemos é marcada pela marginalização e preconceito com as pessoas transexuais. Nas relações de trabalho o cenário não é

diferente: em 2018 a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA)<sup>8</sup> divulgou dados estimando que cerca de 90% das mulheres trans e travestis tem na prostituição a sua única fonte de subsistência e apenas 4% conseguem estar inseridas no mercado de trabalho formal. Ainda, tais dados revelam que as oportunidades dentro do mercado de trabalho são extremamente escassas, levando esses indivíduos a exclusão social e a precarização (ANTRA, 2021).

É importante salientar que a prostituição – na maior parte das vezes – se torna a única fonte de renda das pessoas transexuais pela falta de inclusão ao mercado de trabalho, que são consequências diretas do abandono e preconceito no âmbito familiar e escolar.

O fato é que a maior parte dos transexuais se quer conseguem entrar no mercado de trabalho formal, isso porque ainda na fase de recrutamento e seleção há uma série de obstáculos que não dão chances de acesso a esses indivíduos, sendo o preconceito e a falta de formação escolar os maiores entraves para o alcance de um trabalho formal.

A falta de formação decorrente da evasão escolar gera reflexos diretos no dentro do mercado de trabalho, uma vez que as exigências acadêmicas para obtenção de uma vaga são cada vez maiores. As pessoas transexuais enfrentam diariamente um verdadeiro massacre dentro do ambiente escolar que vão desde ataques e ofensas pessoais até *cyberbullying*<sup>9</sup>.

Além dos ataques de colegas de turma, há também preconceito e despreparo de professores e funcionários. Projetos como o Escola sem Homofobia<sup>10</sup> visa nortear e promover ações que garantam o respeito a orientação sexual e a identidade de gênero dentro do ambiente escolar. Assim, o projeto buscou capacitar os educadores para explanarem o tema de maneira adequada, contribuindo para que houvesse a diminuição do abandono escolar da população trans.

Os dados sobre a evasão escolar são preocupantes: segundo a Comissão da Diversidade Sexual da Ordem dos Advogados do Brasil (seção de Mato Grosso)

---

<sup>8</sup> A Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), é uma rede nacional que articula em todo o Brasil 127 instituições que desenvolvem ações para promoção da cidadania da população de Travestis e Transexuais.

<sup>9</sup> Cyberbullying é um tipo de violência praticada contra alguém por meio da internet ou de outras tecnologias relacionadas ao mundo virtual. O objetivo é de agredir, perseguir, ridicularizar e/ou assediar.

<sup>10</sup> O projeto Escola sem Homofobia tem o intuito de contribuir para criação e a efetivação de ações que promovam ambientes sociais favoráveis à garantia dos direitos humanos e de respeito das orientações sexuais e identidade de gênero no âmbito escolar.

estima-se que o Brasil possui 82% de evasão escolar de travestis e transexuais, uma situação que aumenta a vulnerabilidade dessa população e favorece os atos índices de violência vivenciados cotidianamente por esses indivíduos (HANNA; CUNHA, 2017).

Além disso, há outras dificuldades: quando a pessoa transexual consegue um trabalho formal já encaram problemas ainda na fase pré-contratual, uma vez que, na maior parte dos casos, não há alteração do nome e do gênero no registro civil, resultando na não contratação (CHAVES, 2017).

Nessa seara, é importante se destacar que tal conduta por parte do empregador é passível de danos morais, uma vez que após a comunicação de que um candidato foi aprovado em um processo seletivo e houve a solicitação dos documentos para confecção do contrato laboral e a realização do exame admissional, e, o empregador injustificadamente desiste da contratação deverá indenizar o candidato em consequência das lesões morais sofridas (CHVAES, 2017).

No entanto, as dificuldades na disputa por uma vaga ou pela manutenção no mercado de trabalho não param em todos esses obstáculos já mencionados. A *Asociación Española de Transexuales (AET)* listou em 2007 as seis ações mais causadoras de sofrimento pelos transexuais dentro das relações de trabalho, sendo elas:

- 1) Negação (por superiores ou colegas) ao reconhecer a identidade sexo da pessoa[...]; 2) comentários paternalistas[...]; 3) comentários depreciativos por amigo / quanto à condição de transgêneros por qualquer figura pública[...]; 4) a discriminação salarial em comparação com outros colegas / como tendo a mesma categoria profissional, por mero fato à condição transexual[...]; 5) Restrição ou negação de direitos trabalhistas reconhecidos em lei ou na convenção coletiva aplicável[...]; 6) A restrição dos direitos de proteção social que se relacionam com o tratamento clínico para mudança de sexo.

Devemos considerar que o trabalho faz parte da construção social de todos os indivíduos, no entanto, para pessoas transexuais o mercado de trabalho se torna mais uma fonte de exclusão e discriminação, uma vez a pequena parcela da população trans que conseguem empregos formais vivem situações vexatórias, constrangedoras e/ou humilhantes diariamente dentro dos ambientes laborais.

Ademais, é imprescindível dizer que quando as pessoas transexuais conseguem ser contratadas para uma vaga dentro do mercado de trabalho formal estas pessoas passam a exercer funções para trabalhar na cozinha ou limpando chão



e banheiros, isto porque funções relacionadas diretamente com o público ou funções de gerencia poderiam causar estranheza a sociedade que ainda está padronizada apenas com indivíduos cisgêneros<sup>11</sup> conduzindo tais funções.

Nesse aspecto, Cris Stefanny, presidente da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), nos revela a respeito da discriminação nas oportunidades de emprego:

“As transexuais que a todo custo tentam arrumar um emprego conseguem serviços subalternos, como limpar o chão, trabalhar em cozinhas. Há muitas que têm currículo, passaram em concurso público, como foi o caso da enfermeira que foi aprovada nas provas e a chefia do hospital a colocou para trabalhar no almoxarifado”. (GELEDES, 2015).

O fato é que as pessoas transexuais são tão eficientes e capazes quanto indivíduos cisgêneros, tendo como o único empecilho a falta de oportunidades que decorre da intolerância e da falta de respeito da identidade de gênero de outrem.

Nessa seara, é importante trazer as considerações Miriam Adelman (2003) que nos revela que o mercado de trabalho tem suas vagas ofertadas para homens ou mulheres e ao incluir a categoria dos transexuais poderia trazer um abalo significativo aos padrões sociais. Vejamos:

Basta uma rápida olhada nos anúncios de emprego para deixar claro que o mercado de trabalho possui uma estrutura segmentada pelo gênero-definido pela dicotomia convencional homem/ mulher. Muitos valores subjetivos e avaliações estão embutidos nesta divisão- sobre aquilo que um homem ou uma mulher pode ou deve fazer. Pessoas com uma ambiguidade de gênero poderiam causar confusão e sentir rejeição, por não se encaixarem facilmente nos nichos que existem no mercado de trabalho. (A mesma ambiguidade pode ser vista como algo capaz de perturbar o desempenho da função, principalmente num mundo onde muitas ocupações se exercem vinculadas à apresentação e conservação da imagem).

Ainda nesse sentido, Elizabeth Lobo (1991) nos explica que há uma divisão sexual do trabalho, vejamos:

As relações entre homens e mulheres são vividas e pensadas enquanto relações entre o que é definido como masculino e feminino - os gêneros. Nesse sentido, a divisão sexual do trabalho é um dos muitos lócus das relações de gênero. (...) Abrindo espaço para se pensar as novas questões que preocupam a sociologia do trabalho: as "metamorfoses" do trabalho e o seu questionamento, a subjetividade no trabalho, e as identidades no trabalho, o problema de igualdades e

---

<sup>11</sup> Indivíduos cisgêneros são aqueles que se identificam com o seu o sexo biológico atribuído ao nascer.

diferenças e as formas contemporâneas de gestão e de políticas sociais (LOBO, 1991, p.200)

É inadmissível pensar que as características físicas de uma pessoa possam causar algum tipo de perturbação no desempenho das funções dentro dos ambientes laborais, porém, tal afirmação não causa estranheza a uma sociedade que vincula suas admissões não apenas as qualificações profissionais, mas na imagem.

É importante se frisar que o preconceito e a transfobia fazem com que as pessoas transexuais sejam estigmatizadas e tenham sua imagem associada a atitudes socialmente reprováveis e puníveis, sendo diretamente vinculado aos transexuais que estes sempre terão envolvimento com drogas e prostituição, por exemplo. Dessa forma, o acesso a um trabalho formal torna-se uma realidade distante dessas pessoas.

Além disso, é perceptível que o gênero ainda é um fator determinante para colocação dentro do mercado de trabalho formal. Exemplo disso é que grande parte das vezes são destinadas para as mulheres as vagas que não demandam força física e onde a feminilidade pode ser aplicada. Nessa perspectiva, é preciso que ocorram mudanças culturais que modifiquem a perspectiva social acerca das pessoas transexuais ou estes estarão condenados a viver sempre às margens do mercado de trabalho, vendo na informalidade e na prostituição sua única forma de subsistência. É preciso que se tenha respeito a identidade de cada um e maior igualdade na distribuição das vagas ofertadas, não sendo as características físicas um fator de dificuldade nas entrevistas de emprego.

Mesmo diante de tantas normas protetivas e antidiscriminatórias, o ódio, aversão e a falta de respeito com as pessoas transexuais ainda é nítido dentro dos ambientes laborais. A transfobia ainda faz com que os indivíduos transexuais continuem às margens da inclusão social, uma vez que o preconceito e a falta de informação da sociedade e dos empregadores ainda é um grande obstáculo a ser vencido.

Diante de tudo o que já foi explanado até aqui, percebe-se que os ambientes laborais são um dos principais lugares para fortalecer a dignidade a essa parcela da população. É possível perceber que apesar de alguns entraves, o cenário vem mudando de forma favorável – ainda que a passos lentos – e algumas empresas já apostam na contratação de pessoas transexuais como forma não apenas de inclui-

los, mas também de como uma forma de estratégia de atração do público *gay friendly*<sup>12</sup>.

Por fim, é possível trazer à tona casos notórios como exemplos de transexuais no mercado de trabalho: o soldado da polícia militar de São Paulo, Emanuel Henrique Lunardi Ferreira, entrou na corporação em 2015 como mulher, no entanto, se submeteu à cirurgia de redesignação e hoje é reconhecido como homem pela corporação de Ituverava, sendo o primeiro policial militar transexual do estado (THOMAZ, 2019). Outro caso também de grande notoriedade é da atriz transexual Glamour Garcia que recentemente atuou em uma novela em uma das principais emissoras de televisão no país (TEIXEIRA, 2019). Desse modo, podemos observar que é de fato possível e necessária a inserção de pessoas transexuais dentro do mercado de trabalho, devendo ser respeitada a identidade de gênero

#### 4.3 ASPECTOS RELACIONADOS A INCLUSÃO E PERMANÊNCIA DE TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL

Ao buscar uma colocação dentro do mercado de trabalho um dos maiores entraves encontrados pelas pessoas transexuais, assim como para as pessoas pertencentes ao segmento LBGQTQIA+, está no preconceito e na desinformação. A exclusão decorrente do preconceito se evidencia especialmente quando se trata de pessoas transexuais, uma vez que estas pessoas carregam consigo “marcas do corpo” que tanto perturbam uma sociedade ainda marcada pela normatização e modelos estabelecidos como certos e admissíveis (Louro, 2001, p.551).

Nesse mesmo sentido, encontramos respaldo nas palavras de Ewerton Nascimento (2003, p 37):

As possibilidades de inserção no mercado de trabalho para as transgêneros são mínimas; mesmo nas situações em que estas executem atividades tidas como femininas, não são consideradas mulheres e pela ambiguidade são alvos de preconceitos por parte da sociedade. Considera-se que a questão da diversidade é colocada a dupla dificuldade enfrentada pelos transgêneros, pois é difícil para a mulher entrar no mercado de trabalho, e ter as mesmas condições trabalhistas e salariais do homem, o desafio aumenta para a travesti.

---

<sup>12</sup> Gay Friendly significa “abrir as portas” para que os gays e as lésbicas (bissexuais e pessoas transexuais e travestis) entrem em qualquer estabelecimento e sejam bem vindas.

É preciso destacar que as dificuldades enfrentadas pelos transexuais ao tentarem entrar no mercado de trabalho formal não se restringe apenas a falta de oportunidades em decorrência do preconceito e da transfobia, uma vez que estes encaram diversos obstáculos, tais como: a não utilização do nome social, os baixos níveis de escolaridade em consequência da evasão escolar e a problemática do uso de banheiros, vestuários e uniformes.

É importante se frisar que à utilização de banheiros adequados com a identidade de gênero no ambiente laboral não deve ter nenhum tipo de dificuldade por parte do empregador.

Corroborando com esse pensamento, deve-se citar a ementa de um julgado do Tribunal Regional do Trabalho – 15ª Região (TRT – 15):

DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO DEVIDA. TRANSEXUAL. IDENTIDADE DE GÊNERO FEMININO. ATOS ILÍCITOS DO EMPREGADOR QUE FEREM OS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E DA LIBERDADE, PREVISTOS NOS ARTIGOS 1º, III, 3º, IV E 5º, CAPUT, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. A proibição do uso de banheiro feminino e do uso do nome social feminino em crachá de identificação, bem como a determinação de corte de cabelo bem curto e uso de uniforme masculino, constituem atos ilícitos causadores de danos extrapatrimoniais, que merecem reparação (BRASIL, 2014).

No caso citado, a parte empregadora foi condenada a pagar danos morais em razão de não ter sido dada a parte obreira o direito a utilizar o banheiro feminino e nem fazer uso do nome social conforme sua identidade de gênero. Percebe-se, portanto, que a Justiça do Trabalho vem adaptando as leis trabalhistas com normas infraconstitucionais, fazendo uso de analogias para fundamentar suas decisões, para que ocorra maior justiça social.

O mercado de trabalho vem mudando e avançando junto com a sociedade, no entanto, é sabido que mesmo com o estabelecimento de políticas voltadas para inclusão de pessoas transexuais, a transfobia e a falta de informação ainda se faz muito presente dentro dos ambientes laborais. O preconceito por parte dos colegas muitas vezes vem em forma de humor, brincadeiras e piadas hostis, tornando a valorização da diversidade<sup>13</sup> apenas um belo discurso, bem distinto da prática dentro das organizações.

---

<sup>13</sup> É importante dizer que a diversidade se refere as múltiplas diferenças entre as pessoas de uma organização/empresa. Nessa perspectiva, a diversidade abrange o gênero, a raça, a idade, grupo étnico e várias outras questões.

A adaptação e a mudança da postura das organizações precisam ser eficientes e inclusivas para que as pessoas transexuais consigam se relacionar e serem incluídas no meio social do ambiente laboral, bem como possam desempenhar suas funções com eficiência. Por isso, é preciso que os profissionais de recursos humanos estejam cada vez mais preparados para lidar de maneira eficaz com as questões relacionadas a diversidade e inclusão.

No entanto, o que se encontra na prática são várias empresas que não aceitam pessoas transexuais em seus quadros de funcionários. Quando aceitam, condicionam a manutenção do emprego com a premissa de serem quem realmente são apenas “da porta da empresa para fora”, ou seja, não podem ser reconhecidas de acordo com a sua identidade de gênero enquanto desempenham suas funções laborais, não sendo garantindo-lhes o direito ao nome social, ao uso de banheiros apropriados e tampouco o respeito pela sua identidade.

Para que transexuais sejam incluídos e permaneçam no mercado de trabalho é necessário que não sejam apenas abertas vagas, mas que estes possam se sentir pertencentes e incluídos nos ambientes de trabalho (TORRES; PÉREZ-NEBRA, 2004).

Destarte, o Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou 31 princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos, onde ficou reconhecido o papel fundamental do Estado de garantir e preservar o respeito aos direitos humanos, promovendo mecanismos judiciais que busquem reparar o não cumprimento dessas garantias pelas empresas (ONU, 2010).

Desde 2018 tramita no Senado Federal o Projeto de Lei nº 134 que institui o Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero de autoria da OAB tendo como base o princípio da dignidade da pessoa humana previsto na Constituição Federal de 1988. De acordo com o estatuto, os transgêneros devem ter reconhecida igual dignidade jurídica e direito comuns a todos, devendo o Estado garantir a plena cidadania e igualdade de direitos.

Ainda, o projeto de lei diz que os transexuais têm assegurado igualdade no acesso ao trabalho, garantia do uso do nome social na carteira de trabalho, assim como o seu uso dentro do ambiente de trabalho. Na seleção para o ingresso no serviço público ou privado, não é admitida a eliminação ou a imposição de qualquer distinção ao candidato, com face de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

Segundo o projeto de lei, deve o poder público adotar programas de formação profissional, geração de emprego e renda para as pessoas LGBTQIA+, assegurando-lhes a igualdade de oportunidade de inclusão no mercado de trabalho.

Diante de todo o exposto, considera-se que as barreiras enfrentadas pelas pessoas transexuais constituem uma das grandes problemáticas do cenário atual do mercado de trabalho, uma vez que este ainda é pautado por padrões pré definidos como aceitáveis pela sociedade. Por fim, os estigmas trazidos pelos transexuais ainda são entraves para inserção e permanência dentro do mercado de trabalho, pois o preconceito, a transfobia e falta de informação ainda fazem parte do cotidiano das relações de laborais.

#### 4.4 O NOME SOCIAL COMO FERRAMENTA DE EQUIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Como já mencionado, o nome social é utilizado pelas pessoas transexuais, pois estas se identificam com o sexo oposto ao que nasceram, escolhendo serem chamados pelo nome que melhor se adequa ao sexo que se sente pertencente perante a sociedade. Nesse aspecto, Rodrigo Mendes Cerqueira (2015) nos revela que:

Sob o prisma sociológico, o nome social é aquele pelo qual as pessoas travestis e transexuais se reconhecem, bem como são identificadas por sua comunidade e em meio comunitário. É, portanto, o nome usualmente empregado nas relações diárias do indivíduo, [...] em razão de alterações na sua compleição física, propositalmente modificada, travestis e transexuais masculinos identificam-se perante os outros com nomes femininos, e vice e versa. Tais pseudônimos acabaram por se difundir perante terceiros e constituem, com o tempo, a forma usual de referência de seus respectivos usuários.

O nome social, portanto, é uma forma de minimizar o preconceito e discriminações que as pessoas transexuais sofrem todos os dias ao se apresentarem. Henrique Caetano Nardi, Raquel da Silva Silveira e Paula Sandrine Machado (2013, p. 54) revelam que:

Para travestis, homens e mulheres transexuais e pessoas que destoam das normas de gênero, o nome social é um elemento central na construção das suas novas identidades. Esse novo nome, que podemos inicialmente compreender como – nome social, é cuidadosamente escolhido e passa a ser utilizado para se relacionar com outras pessoas e se apresentar socialmente. Nossa experiência empírica como pesquisadores (as) e trabalhadores (as) do campo de

gênero e da sexualidade mostra que a aceitação do uso do nome social por parte da população e das instituições de forma geral é encarada por essas pessoas como uma forma de respeito à sua construção identitária. Esse fato possibilita a expressão de suas construções de gênero com menos risco de discriminação ou preconceito.

O Decreto nº 8.727/2016 que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas transexuais e travestis no âmbito da administração pública federal determina que o nome social deverá constar nos cadastros, registros, fichas, formulários, prontuários e congêneres. Ainda, o nome social deverá constar também em documentos oficiais. Tais medidas vislumbram assegurar a inclusão social e respeitar a autodeterminação, além de diminuir o preconceito e a transfobia vivenciada cotidianamente pelas pessoas trans.

Apesar de alguns avanços, o direito ao uso do nome social dentro das relações laborais ainda é incerto, uma vez que não há uma legislação específica que ampare o direito em questão.

Por tal motivo, o Ministério Público do Trabalho, por meio da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE, instituída pela Portaria 273/2002, emitiu uma nota técnica em 2020 elencando sete princípios que deverão nortear os membros do MPT na defesa dos direitos da população LGBTQIQA+ no ambiente de trabalho, sendo o nome social um dos princípios a serem seguidos, vejamos:

2) NOME SOCIAL: assegure a todas as pessoas transgêneras, travestis e transexuais, assim como todas aquelas cuja identificação civil não reflita necessariamente sua identidade de gênero, o uso do nome social no âmbito da empresa, como, por exemplo: cadastro de dados e informações de uso social, comunicações internas de uso social, endereço de correio eletrônico, identificação funcional de uso interno da instituição (crachá), lista de ramais da instituição, nome de usuário (a) em sistemas de informática, inscrição em eventos promovidos pela instituição e emissão dos respectivos certificados (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2020).

A nota técnica emitida pelo Ministério Público do Trabalho tem como base os princípios contidos na Constituição Federal de 1988 e na Convenção nº 111 da OIT e se destina a empresas dos setores públicos e privados com finalidade de diminuir o constrangimento vivenciado todos os dias pelos transexuais dentro dos ambientes laborais.

Nessa seara, é sabido que o trabalho deve ser um lugar inclusivo e que respeite as particularidades de cada indivíduo. Por isso, não respeitar o uso do nome social dentro do ambiente organizacional é uma afronta aos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da liberdade, ambos protegidos pela Carta Magna de 1988.

A nossa sociedade contemporânea passa por um momento de valorização da pessoa humana, dessa forma, entende-se que os valores são decorrem de cor, raça, sexo, religião ou orientação sexual, mas sim dos valores intrínsecos de cada um dos indivíduos.



## 5 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA INSERÇÃO DE TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL

### 5.1 AFINAL, O QUE SÃO POLÍTICAS PÚBLICAS?

É ser feito uma análise sobre políticas públicas, no entanto, para Celina Souza (2006, p. 24) diz que “não existe uma única, nem melhor, definição sobre o que seja política pública”, todavia, ao sintetizar o significado desse termo, arriscou a seguinte conceituação:

Pode-se [...] resumir política pública como o campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, “colocar o governo em ação” e/ou analisar essa ação (variável independente) e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações (variável dependente). A formulação de políticas públicas constitui-se no estágio em que os governos democráticos traduzem seus propósitos e plataformas eleitorais em programas e ações que produzirão resultados ou mudanças no mundo real.

Dessa forma, as políticas públicas são programas e ações tomadas pelos agentes governamentais visando garantir os direitos de determinados grupos da sociedade.

Leonardo Secchi (2013, p.2 e 11), no entanto, nos traz uma definição de políticas públicas, vejamos:

Uma política pública é uma diretriz elaborada para enfrentar um problema público. Vejamos essa definição em detalhe: uma política é uma orientação à atividade ou à passividade de alguém [...]. Uma política pública possui dois elementos fundamentais: intencionalidade pública e resposta a um problema público; em outras palavras, a razão para o estabelecimento de uma política pública é o tratamento ou a resolução de um problema entendido como coletivamente relevante.

Diante dessa perspectiva, pode-se entender que o fundamento das políticas públicas seriam os direitos sociais, uma vez que a concretização desses direitos decorre de prestações positivas por parte do Estado. Para Dalari Bucci (1997) as políticas públicas são uma espécie de instrumento de ações governamentais, sendo a função de governar o fundamento das políticas públicas.

As políticas públicas tem o efeito de organizar os recursos governamentais, tendo como finalidade que sejam viabilizados os objetivos previstos na Constituição Federal de 1988, no entanto, as políticas públicas não é a única finalidade dos

governos. Todavia, as políticas públicas são também um meio de execução daquilo que foi traçado e prometido no plano de governo do candidato democraticamente eleito.

Gabriela Machado Saptz e Carolina Elisa Suptitz (2014, p. 6) revelam que “compete à Administração Pública efetivar, garantir e promover os direitos fundamentais a todos os cidadãos brasileiros. Para tanto, será necessário à concretização de ações e programas”. Desse modo, uma grande parcela das questões sociais são direcionadas através ações estabelecidas por meio das políticas públicas

É salutar dizer que as políticas públicas são formuladas e pensadas para se concretizarem, por isso, o seu processo de formulação se divide em cinco fases: a) formação da agenda (seleção das prioridades); b) formulação de políticas (apresentação de soluções ou alternativas); c) processo de tomada de decisão (escolha das ações); d) implementação (ou execução das ações) e e) avaliação (SEBRAE/MG, 2008).

Dessa maneira, para que as políticas públicas de fato se concretizem é preciso também que se tenha recursos estatais disponíveis, por isso, essas medidas devem estar previstas nos orçamentos públicos, uma vez que estão condicionadas à “saúde financeira” do Estado (PASQUALETTE, 2012).

Como dito, as políticas públicas são ações governamentais que devem ser postas em prática para garantia dos direitos sociais inerentes a todos os seres humanos, no entanto, essas políticas vem sendo desenvolvidas pelos agentes públicos que, historicamente, são da elite heteronormativa, branca, rica e com altos níveis de escolaridade.

Dessa maneira, pode-se entender que as políticas públicas ainda precisam passar por mais recortes, uma vez que às questões de gênero e diversidade ainda são pautas recentes e pouco discutidas diante da importância e urgência de medidas mais eficazes para promoção das pessoas trans.

## 5.2 BREVE HISTÓRICO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS E AÇÕES AFIRMATIVAS PARA TRANSEXUAIS NO BRASIL

É preciso saber que as políticas públicas relacionadas ao gênero e a diversidade sexual podem desempenhar um papel transformador, mas também um papel conservador, vejamos:

Parece claro, porém, que as políticas públicas exercem um importante papel na manutenção e/ou superação das opressões de gênero e sexuais. De um lado, podem reforçar as desigualdades, quando as ações e os programas governamentais objetivam atender necessidades supostamente universais, ignorando demandas específicas de parcelas da população. De outro, podem contribuir para a redução de tais desigualdades, ao priorizarem os direitos sexuais e reprodutivos na agenda do governo, por meio da formulação e implementação de ações e programas dirigidos a este fim (Farah, 2004). No caso da segunda hipótese, as políticas públicas tanto podem assumir um caráter universalista, mas generificado e sexualizado, quanto a forma de políticas dirigidas a grupos específicos, a exemplo de programas de combate à homofobia nas áreas de educação, saúde e segurança (MELLO; BRITO; MAROJA, 2012, p. 417).

Vale salientar que até os anos 2000 as pautas das políticas públicas eram mais fortes no campo da saúde dos homossexuais. A partir de então, especialmente a partir da criação do Conselho Nacional de Combate à Discriminação (CNCD), que o movimento LGBTQIA+ passou a atuar mais em conjunto com o Poder Executivo Federal para auxílio na elaboração de políticas públicas de direitos humanos e promoção da cidadania (MELLO; AVELAR; MAROJA, 2012).

Nessa perspectiva, encontramos a explanação de Bruno Rezende Avelar, Walderes Britto e Luiz Mello (2010, p. 316):

Na primeira década do século 21, percebe-se uma maior politização das demandas do movimento LGBT, que tendem a ultrapassar o patamar de prevenção da epidemia de hiv/aids, marca estrutural de grande parte das reivindicações das duas décadas anteriores. Percebe-se também uma ampliação de formas de se organizar e de defender os direitos deste segmento, especialmente através de ações de advocacy e fortalecimento de redes, grupos e coletivos, além das manifestações massivas que possibilitam o aumento da visibilidade pública das pessoas LGBT, como as paradas do orgulho LGBT.

Também nesse período cresceram as articulações entre os governos estaduais e municipais, promovendo a elaboração de novas normativas, como por exemplo a criminalização da homofobia e o reconhecimento das identidades e necessidades trans).

É importante que se diga que a sociedade civil organizada tem papel fundamental na conquista de garantias de direitos LGBTQIA+, uma vez que a partir

dos anos 2000, os movimentos sociais passaram a compor o espaço político, trazendo para pauta de discussões as reivindicações desses indivíduos.

Ao longo dos anos, vários avanços puderam ser alcançados graças ao movimento LGBT que atuou na conquista de políticas públicas e normas de caráter antidiscriminatória e da garantia da identidade de gênero.

As reivindicações do movimento LGBT tem ganhado maior visibilidade atualmente, a ponto de suscitar projetos de lei em todos os níveis do Legislativo, assim como a formação de Frentes Parlamentares em âmbito nacional e estadual. Suas estratégias se diversificaram de modo a incorporar a demanda por direitos através do Judiciário, o esforço pelo controle social da formulação e implementação de políticas públicas, a produção de conhecimento em âmbito acadêmico, a formação de igrejas para homossexuais, setoriais em partidos políticos e, não menos importante, a construção de alternativas de política lúdica, como as próprias paradas e a organização de saraus, festivais, e mostras de arte, assim como a apropriação de manifestações já bem mais antigas na chamada “comunidade”, como concursos de Miss Gay ou Miss Trans (SIMÕES e FACCHINI, 2009, p. 18).

Nessa perspectiva, é importante se fazer uma breve retrospectiva das principais ações e programas estatais voltados para a população LGBTQIA+ na esfera federal, uma vez que algumas dessas ações possuíam grande relevância em nossa sociedade.

Em 1988 além da promulgação de nossa Carta Magna, houve a criação do Programa Nacional de Controle de Doenças Sexualmente Transmissíveis e Aids que embora não tenha sido uma política destinada exclusivamente para população LGBT, tinha como objetivo o combate e a diminuição do HIV e de doenças sexualmente transmissíveis, tornando-se um grande aliado do Movimento LGBT, uma vez que viabilizou eventos e projetos no início dos anos 90.

No ano de 1997 foi criada a Secretaria Nacional de Direitos Humanos, no entanto, ganhou mais estrutura e destinação de recursos com a chegada do governo Lula em 2003. A partir de então, as reivindicações do Movimento LGBT passaram a ser pautadas dentro das políticas de direitos humanos.

O Programa Nacional de Direitos Humanos II em 2002 trouxe avanços significativos no tocante ao reconhecimento da diversidade sexual e da cidadania, pois arrolou dez metas específicas para GLBT<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> GLBT (gays, lésbicas, bissexuais, travestis, transexuais) era a sigla utilizada à época da elaboração do PNDH II.

Em 2004 surge o Programa Brasil sem Homofobia e em 2006 o Projeto Brasil, Gênero e Raça que serão alvo de uma explanação mais a diante.

A I Conferência Nacional de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais foi realizada em 2008 e pode ser considerada um grande marco na construção de políticas públicas garantidoras da cidadania para população LGBT. Foi nessa conferência que a sigla GLTB passou a ser LGBT.

No ano seguinte, foi elaborado o Programa Nacional de Direitos Humanos III que tinha como um dos seus objetivos identificar os principais entraves em relação a promoção dos direitos humanos da população LGBT, assim como promover a cidadania e desenvolver políticas e ações afirmativas de promoção ao respeito à livre orientação de gênero, favorecendo a visibilidade e o reconhecimento social.

Ainda no ano de 2009 e fruto da I Conferência Nacional de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais, ocorreu a elaboração do I Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de LGBTT. O plano contava com 180 (cento e oitenta) ações e 51 (cinquenta e um) diretrizes das demandas reivindicadas pela população LGBT. Em seguida, foi criada a Coordenação Geral de Promoção dos Direitos LGBTT, vinculada à Secretaria de Direitos Humanos, com objetivo de articular as políticas previstas no I Plano Nacional LGBT.

No ano de 2011 o canal de denúncias “Disque 100” passou a atender através de ligação telefônica a população LGBT vítima de violência. No mesmo ano, foi lançado a Política Nacional de Saúde Integral da População LGBT que tem como objetivo diversas ações na seara da saúde. Ainda em 2011, houve a II Conferência Nacional de LGBT e Transexuais com finalidade de avaliar as ações do I Plano Nacional LGBT.

Destaca-se que em 2012 houve o lançamento dos Anais da II Conferência Nacional de LGBT e Transexuais ocorrida no ano anterior. No referido documento há as diretrizes aprovadas na conferência, além de diversos artigos de pessoas e ativistas ligados ao movimento LGBT.

Em 2014 é instituído o Comitê Nacional de Políticas Públicas LGBT e seu objetivo era promover políticas LGBT em todos os estados brasileiros, buscando maior integração entre gestores federais, estaduais e municipais. Além disso, esse comitê tinha como finalidade promover debates e averiguar a aplicação do Sistema Nacional LGBT criado no ano anterior.

O Sistema Nacional de Promoção de Direitos e Enfrentamento à Violência contra Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (Sistema Nacional LGBT) tem como objetivo a criação de comitês e coordenadorias no âmbito estadual e municipal para o enfrentamento da LGBTfobia e reforçar as políticas públicas LGBT em todo o território nacional.

Em abril de 2016 foi realizada a III Conferência Nacional de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais que aconteceu em paralelo com Conferências Conjuntas de Direitos Humanos. Diante de outros debates e discussões importantes, foi resultado dessa conferência a assinatura e publicação no Diário Oficial da União, o Decreto nº 8727 de 28 de abril de 2016 que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal.

Como dito em tópicos anteriores, é preciso ressaltar que no ano de 2018 houveram grandes avanços no tocante as conquistas dos transexuais, uma vez que diante do julgamento da ADI 4275 culminou na autorização da mudança do nome e do gênero nos registros civis das pessoas transexuais sem a necessidade da realização da cirurgia de redesignação sexual. Além da decisão do Tribunal Superior Eleitoral que adotou o uso do nome social nas urnas eletrônicas em casos de candidatos trans nas eleições neste mesmo ano.

Diante de todo o exposto é possível perceber que ao longo dos anos houveram mudanças significativas não apenas em relação as pessoas transexuais, mas para toda a população LGBTQIA+. É necessário que a pessoa transexual seja vista e aceita com normalidade pela sociedade, todavia, é imprescindível a criação de novas políticas públicas e ações afirmativas que vislumbrem a inclusão de transexuais em todos os setores sociais para que dessa maneira possa ser efetivamente incluídas e aceitas.

### 5.3 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA EMPREGABILIDADE DE TRANSEXUAIS NO BRASIL

Apesar de ainda ser necessário uma maior visibilidade para as pessoas transexuais em nosso país, é preciso dizer que o Estado vem promovendo ao longo dos anos um número muito maior de políticas públicas para este grupo social, especialmente ligadas à inserção dessas pessoas no mercado de trabalho formal.

É importante ressaltar que as políticas públicas na esfera do direito do trabalho podem ser tanto para qualificação profissional do indivíduo, quanto para geração de empregos.

Como exemplo de políticas públicas para o grupo LGBTQIA+ encontramos no projeto Brasil sem Homofobia (2004) um meio de combate à violência e discriminação contra gays, lésbicas, transgêneros e bissexuais, buscando o fortalecimento do exercício da cidadania e a promoção da dignidade e o respeito pelas diferenças (BRASIL, 2004, p.7)

Trata-se de um programa do governo federal articulado com a sociedade civil organizada, tendo como um dos seus objetivos a mudança de comportamento dos gestores públicos e da sociedade buscando o fim a discriminação (BRASIL, 2004, p.7).

No tocante a promoção de medidas relacionadas ao ambiente de trabalho encontramos o seguinte:

- 27) Articular, em parceria com o Ministério Público do Trabalho, a implementação de políticas de combate à discriminação a gays, lésbicas e travestis no ambiente de trabalho
- 28) Apoiar e fortalecer a rede de Núcleos de Combate à Discriminação no Ambiente de Trabalho das Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho e Emprego
- 29) Ampliar a articulação com o Ministério do Trabalho, na implementação de políticas de combate à discriminação no ambiente de trabalho, incluindo nos programas de políticas afirmativas existentes, como GRPE (Gênero, Raça, Pobreza e Emprego) e da fiscalização do trabalho, o combate à discriminação de gays, lésbicas e travestis, bem como de políticas de acesso ao emprego, trabalho e renda
- 30) Desenvolver, em parceria com o Ministério do Trabalho, programa de sensibilização de gestores públicos sobre a importância da qualificação profissional de gays, lésbicas e travestis, nos diversos segmentos do mundo do trabalho, contribuindo para a erradicação da discriminação (BRASIL, 2004, p. 24)

Ademais, encontramos outro projeto do governo federal do ano de 2006: o Projeto Brasil, Gênero e Raça que se trata de um programa que visa promover a igualdade de oportunidades no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), bem como de proposição de diretrizes que devem nortear a execução das políticas de combate à discriminação nos estados e municípios brasileiros, através das unidades do ministério (BRASIL, 2006, p.7).

São alvos do programa não apenas transexuais, mas também gays, lésbicas, bissexuais, quilombolas, negros indígenas, mulheres, dentre outras (BRASIL, 2006,

p.11). Busca promover ações de promoção da igualdade e do combate a todas as formas de discriminação no trabalho, além de visar promover ações que resultem na mudança nas atitudes, comportamentos e valores culturais institucionalizados para diminuição da discriminação no ambiente de trabalho (BRASIL, 2006, p.12).

Dessa forma, encontramos no projeto Brasil sem Homofobia e no Projeto Brasil, Gênero e Raça, exemplos de políticas públicas do governo federal destinadas a promoção da cidadania e garantia de direitos sociais dos indivíduos transexuais, em especial os direitos no âmbito do direito trabalho que trazem medidas para permanência nos ambientes laborais, tentando minimizar a hostilidade e o preconceito vivido pelas pessoas trans em seu dia a dia.

Ademais, é importante mencionar o projeto Damas criado no ano de 2004 pela Secretaria Municipal de Desenvolvimento Sociais da Prefeitura Municipal do Rio de Janeiro. O projeto visa combater o preconceito e a discriminação, buscando promover capacitação profissional para transexuais e travestis para assegurar-lhes a reinserção social. O projeto também buscou sensibilizar empresas para abrir as portas e gerar empregos para as pessoas transexuais.

Além disso, o projeto promove capacitações teóricas e práticas, onde são abordados assuntos como inclusão digital, saúde, noções de direitos humanos, mercado de trabalho, orientação vocacional, ética, relações interpessoais, dentre outros assuntos. Após as capacitações, as aulas passam por estágios nas secretarias do município que são conveniadas ao projeto (SAGRILLO, 2017). Uma equipe multidisciplinar de professores, juristas, psicólogos e especialistas em saúde acompanham as alunas.

O projeto Damas ganhou muito destaque em âmbito regional, uma vez que fortaleceu e promoveu sujeitos marginalizados em nossa sociedade (GUIMARÃES, 2016). Ainda, mostrou que as pessoas transexuais e travestis são capazes de exercer qualquer função, desde que seja dada oportunidades e seja deixado para traz os estigmas e preconceitos.

É importante destacar que o projeto Damas era, inicialmente, voltado apenas para mulheres transexuais e às travestis, no entanto, o resultado positivo do projeto foi tão grande que ele se desdobrou para o projeto Trans+respeito.

O projeto Trans+respeito tem como objetivo a criação de um projeto de vida profissional. Investiga os entraves no acesso ao mercado de trabalho, assim como busca promover o acesso à educação, cultura, saúde, entre outras ações (LIMA;



SILVA; COSTA, 2017). Esse projeto não visa apenas que uma pessoa transexual ocupe um lugar no mercado de trabalho, mas preocupa-se também que esses espaços sejam ocupados com qualidade.

Nessa mesma seara, encontramos o Projeto Transcidadania criado em 2015 pela Prefeitura de São Paulo através da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania, que tem por objetivo a promoção dos direitos humanos e reintegração social para travestis e transexuais.

O projeto visa dar oportunidade da população transexual e travesti concluir o ensino fundamental e médio, além de fornecer qualificação profissional. Além disso, busca promover autonomia financeira, uma vez que ao realizar as atividades do programa, os transexuais recebem uma bolsa por um período de dois anos, podendo o contrato ser rompido a qualquer tempo caso ocorra o descumprimento de alguma das partes.

Segundo informações obtidas no site da Prefeitura de São Paulo, o valor do auxílio mensal é de R\$ 1.155,00 (um mil cento e cinquenta e cinco reais) e o beneficiários devem dispor de seis horas diárias para realização das atividades do programa (SÃO PAULO, 2019).

O programa Transcidadania em São Paulo já beneficiou mais de 200 pessoas e é formado por uma equipe de psicólogos, pedagogos e assistentes sociais que realizam cursos de capacitação e atividades combinadas com a escola (SÃO PAULO, 2019).

Não podendo ficar de fora, o projeto Transemprego tem sido um canal de promoção de empregabilidade trans em todo país desde 2013. Diferentemente dos projetos mencionados anteriormente, o projeto Transemprego não é uma iniciativa do poder público. Sua criação foi resultado da união de esforços da Maite Schneider, Laerte Coutinho, Marcia Rocha e Letícia Lanz.

O projeto Transemprego inicialmente tinha como objetivo reunir currículos de pessoas trans e apresentá-los nas empresas para possíveis contratações. No entanto, o projeto se expandiu e o projeto hoje conta ajuda de diversas empresas parceiras que buscam no site currículos pra preenchimento de vagas. Além disso, auxilia as empresas interessadas no processo de adaptação e acolhimento das pessoas transexuais no ambiente laboral.

É importante que se diga que apesar de atualmente muito se falar em políticas públicas para transexuais, é preciso que observem os efeitos e os avanços que as

políticas públicas existentes já trouxeram até agora e que se entenda o porquê de não terem surtido o efeito esperado até o momento, uma vez que as políticas públicas vigentes ainda não se mostram eficazes no combate a violência e discriminação, seja no ambiente de trabalho, seja em qualquer outro ambiente social.

### 5.3.1 Papel das empresas na promoção de políticas públicas para pessoas transexuais

Até o presente momento discutimos a importância do Estado promover políticas públicas que assegurem tanto o estímulo a geração de empregos, como também qualifiquem e assegurem as pessoas transexuais um ambiente laboral livre de preconceito e discriminação.

No entanto, cabe a discussão a respeito das empresas se comportarem também como garantidoras dos direitos laborais, assumindo assim um papel fundamental na proteção constitucional dos indivíduos trans.

Vale salientar que a diversidade não apenas promove os indivíduos, mas também se torna um elemento estratégico para os empregadores, uma vez que as empresas que incluem a diversidade conseguem ter uma melhor performance financeira, pois as equipes terão diferentes perspectivas e experiências.

Luciana Teixeira Vasconcellos (2014, p.11) nos revela que “muitas empresas não sabem agir frente à diversidade de orientação sexual e de gênero e, por isso, acabam não investindo nesse segmento”. De tal forma, sabemos que as pessoas transexuais sofrem preconceitos e diversos tipos de constrangimento desde as entrevistas nos processos seletivos até demissões pautadas apenas na discriminação.

Por tal razão, o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma Oscip<sup>15</sup> que tem como missão mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerirem seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade justa e sustentável. Criado em 1998 por um grupo de empresários e executivos da iniciativa privada, o Instituto Ethos é um polo de organização de conhecimento, troca de experiências e desenvolvimento de

---

<sup>15</sup> “OSCIP é uma qualificação atribuída a diferentes tipos de entidades privadas atuando em áreas típicas do setor público com interesse social, que podem ser financiadas pelo Estado ou pela iniciativa privada sem fins lucrativos. Ou seja, as entidades típicas do terceiro setor” (SEBRAE, 2017).

ferramentas para auxiliar as empresas a analisar suas práticas de gestão e aprofundar seu compromisso com a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável (INSTITUTO ETHOS, 2021).

O Instituto Ethos produziu em 2013 um manual intitulado “O compromisso das empresas com os Direitos Humanos LGBT – Orientações para o mundo empresarial em ações voltadas a lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais”. O manual trouxe consigo formas de promoção dos direitos de pessoas LGBTQIA+. Dessa forma, o manual contém orientações que deram resultados em outras empresas e que podem ser reaplicadas, como por exemplo criação de grupos colaboradores que participam de atividades educativas ou são convidados a conhecer comunidades ou associações LGBTQIA+. Há também empresas que adotaram a feitura de uma carta com princípios instrucionais, sendo incluído o posicionamento contra a discriminação de gênero e orientação sexual.

Conforme os exemplos mencionados acima, fica claro que a iniciativa privada pode e deve trabalhar junto com o poder público para obtenção de êxito nas políticas públicas de promoção e na valorização da pessoa transexual.

As ações de valorização do trabalho para pessoas transexuais devem ser articuladas entre as empresas e o Estado, entretanto, cabe as ações governamentais promover políticas públicas voltadas a inclusão de indivíduos trans no mercado de trabalho formal. De acordo com as lições de Gustavo Tepedino (2011, p. 19) caberá ao poder público instituir medidas legislativas que vislumbrem beneficiar a minoria. Assim, primeiramente, o Estado deve proteger aqueles que são mais vulneráveis à exclusão social e a discriminação.

Dessa maneira, o Estado deve promover medidas que estimulem a qualificação profissional, a geração de empregos e de boas práticas para diminuir o preconceito e a transfobia dentro do ambiente de trabalho. Caberá as empresas implementar ações internas que assegurem a diversidade, o respeito e a boa convivência entre os colaboradores.

As empresas necessitam se atentar que ao realizarem o recrutamento e seleção devem avaliar não somente os elementos relacionados ao cargo pretendido, uma vez que a identificação da sexualidade ou dados íntimos são de caráter particular e perguntas invasivas provocam constrangimento e discriminação. Dessa maneira, respeitar as diferenças humanas e promover a diversidade promove não apenas a

inclusão social de pessoas transexuais, mas também agrega ao desenvolvimento social dos demais colaboradores e da sociedade em geral.

Nessa seara, encontramos o entendimento de Alice Monteiro Barros (2009, p. 61):

O empregador deve limitar-se a obter dados somente no que se refere à capacidade profissional do empregado. Quando aquele que não se contenta em receber dados profissionais do candidato ao emprego e decide invadir a Jossiani Augusta Honório Dias & Muriana Carrilho Bernardineli Revista de Gênero, Sexualidade e Direito | e-ISSN: 2525-9849 | Curitiba | v. 2 | n. 2 | p. 243- 259 | Jul/Dez. 2016. 256 vida privada deste, por investigar as suas características pessoais, sem qualquer conexão com a natureza da prestação de serviços ou com a organização do trabalho, restará clara a conduta discriminatória praticada pelo empregador.

É importante que seja mencionado o levantamento do Elancers<sup>16</sup> que revelou que uma a cada cinco empresas não contratariam homossexuais para determinados cargos. Esse dado revela o quanto a população LGBTQIA+ ainda está marcada por estereótipos de indivíduos que fogem do padrão cis heteronormativo não são capazes de ocupar as vagas oferecidas pelo mercado de trabalho, resultado na exclusão e marginalização social das pessoas pertencentes a esse grupo.

O mercado de trabalho é marcado por padrões de uma sociedade heteronormativa, dessa forma, a luta dos transexuais pelo fim da exclusão e da discriminação no âmbito das relações de trabalho ainda é uma batalha a ser vencida. Por isso, é de fundamental importância que as empresas adotem em sua cultura organizacional mecanismos que possam romper as barreiras e garantir a dignidade humana e igualdade entre todos os trabalhadores.

Portanto, as empresas devem promover medidas que promovam uma maior conscientização social por meio de palestras, informativos, ações internas e punições (como advertência e suspensões) para aqueles que violam os direitos dos transexuais, uma vez que o desconhecimento é um dos grandes inimigos da luta contra a transfobia.

Apenas com a mudança cultural e ideológica será possível a promoção de condições de trabalho dignas a toda as pessoas. Cabe ao poder público criar medidas

---

<sup>16</sup> “Quando 11% dizem que não contratariam homossexuais para determinados cargos, eles se referem essencialmente a cargos executivos que, via de regra, representam a empresa em público. Somados aos 7% que dizem que não contratariam homossexuais de modo algum, temos um cenário onde quase um quinto das empresas não contrataria homossexuais no Brasil”, diz Cezar Tegen, presidente da Elancers.

que sejam benéficas para empresas como forma de ser um incentivo e contrapartida à inclusão de transexuais no mercado de trabalho formal, tirando gradativamente esse grupo social das margens da sociedade.

#### 5.4 POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGABILIDADE E INCLUSÃO DE PESSOAS TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO DO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA – PB.

O presente tópico pretende analisar as políticas públicas no município de João Pessoa a partir da análise de dados fornecidos pela coordenadoria LGBT da Prefeitura Municipal de João Pessoa que tem como um de seus eixos o programa transcidadania, que devido a sua importância será alvo de um estudo individualizado mais adiante. Assim como também irá analisar as ações promovidas pelo Centro Estadual de Referência dos Direitos LGBT e Enfrentamento à LGBTfobia na Paraíba (Espaço LGBT) de João Pessoa, coordenado pela Secretaria da Mulher e da Diversidade Humana.

A coordenadoria municipal de Promoção da Cidadania LGBT e da Igualdade Racial é vinculada ao Gabinete do Prefeito e foi instituída pela Lei Municipal nº 12.400 de 05 de julho de 2012. Tem como objetivo contribuir para o fomento de políticas públicas voltados para os seguimentos especificados, além de assessorar o poder executivo municipal na articulação, formulação, implementação e monitoramento de programas, planos e ações afirmativas de reparação e combate às desigualdades sociais resultantes do processo histórico de exclusão e discriminação negativa, bem como promover a ascensão da população LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais), negra e comunidades tradicionais, tais como quilombola, religião de matriz africana e cultura cigana (JOÃO PESSOA, 2021).

Segundo o site do programa Transcidadania, o projeto busca promover a elevação da escolaridade básica, assim como preparar e inserir os transexuais e travestis no mercado de trabalho. Além disso, objetiva incluir essa população em programas habitacionais e de formação profissional (JOÃO PESSOA, 2021).

O programa ainda reconhece as principais causas de vulnerabilidade da população transexual e travesti, sendo alguns deles: a não inserção no mercado de trabalho formal, a transfobia vivida cotidianamente no meio social, a evasão escolar, falta de apoio e amparo familiar e em alguns casos a prostituição como única fonte de subsistência (JOÃO PESSOA, 2021).

Em âmbito estadual, temos o Centro Estadual de Referência dos Direitos LGBT e Enfrentamento à Homofobia da Paraíba (Espaço LGBT) é coordenado pela Secretaria do Estado da Mulher e da Diversidade Humana do Governo do Estado da Paraíba. Tem como intuito oferecer atendimento psicossocial e jurídico através de diversas ações, tais como: seminários, cursos, oficinas, campanhas educativas para conscientização do orgulho LGBT (GOVERNO DA PARAÍBA, 2021).

O Espaço LGBT funciona desde 2011 e até o ano de 2018 já havia cadastrado 1.400 (um mil e quatrocentos) pessoas e realizou mais de 21.400 (vinte e um mil e quatrocentos) atendimentos ao público LGBT. Os serviços oferecidos na área jurídica como adoções, casamento civil ou união estável, mudança de nome, violação de direitos, dentre outros. Ainda, contam com assistência psicológica e terapêutica (GOVERNO DA PARAÍBA, 2021).

O serviço social do Espaço LGBT ainda presta atendimento para acesso aos serviços de documentação básica, programa Bolsa Família, auxílio funerário, programas habitacionais e programas de qualificação profissional (Pronatec, Projovem e Planteq).

#### 5.4.1 O Projeto Transcidadania em João Pessoa - PB

O Projeto Transcidadania foi um programa desenvolvido pela da prefeitura de João Pessoa entre os anos de 2015 a 2020 e que tinha como objetivo promover os direitos humanos e a cidadania, buscando oferecer reinserção social para as pessoas transexuais e travestis que estão em situação de vulnerabilidade social. O projeto tinha como inspiração o programa Transcidadania de São Paulo e foi adequado a realidade local.

É importante ressaltar que o projeto Transcidadania em João Pessoa era coordenado pelo Centro de Cidadania LGBT e funciona como uma espécie de intermediador entre empresas e os transexuais e travestis cadastrados no programa.

O projeto Transcidadania promovia ações sociais e buscava parcerias com empresas do setor privado visando possibilitar a empregabilidade e a inclusão social de travestis e transexuais no mercado de trabalho formal de João Pessoa.

Desde 2015, empresas de telemarketing, de limpeza urbana e do gênero alimentício aderiram ao programa e se disponibilizam a destinar vagas para pessoas travestis e transexuais. Assim, os currículos eram encaminhados e analisados pelas

empresas, no entanto, não havia garantia que as pessoas encaminhadas seriam efetivadas nas vagas ofertadas, uma vez que passavam por todo processo comum de recrutamento e seleção.

As pessoas transexuais ou travestis que se cadastravam no programa Transcidadania ficavam numa espécie de banco de dados e aguardavam por uma vaga. Nesse ponto, diferentemente do programa Transcidadania de São Paulo, os indivíduos cadastrados não recebiam nenhum tipo de bolsa auxílio e nem eram direcionados a nenhum tipo de encaminhamento para retorno a escola ou cursos técnicos e profissionalizantes.

No entanto, é de suma importância revelar que em uma visita realizada ao Centro de Cidadania LBGT, localizado no Parque da Lagoa, nº 216, Centro, João Pessoa no dia 24 de maio de 2021, com a finalidade de colher mais informações acerca da funcionabilidade dos projetos de encaminhamento ao mercado de trabalho, foi constatado que o programa Transcidadania não funcionava mais nos mesmos moldes da gestão municipal anterior (2015 – 2020).

Em informações obtidas durante a visita, foi dito que apesar de não haver mais um programa específico chamado Transcidadania, o Centro de Cidadania LBGT continua prestando assistência e encaminhamento de transexuais ao mercado de trabalho em parceria com SINE Municipal e que desde de 2015 cerca de 50 (cinquenta) travestis e transexuais já foram direcionados para o mercado de trabalho formal.

Dessa forma, é válido ressaltar que em fevereiro de 2021 em parceria com o SINE Municipal, o Centro de Cidadania LBGT realizou oito encaminhamentos de pessoas transexuais e travestis, sendo que das oito pessoas encaminhadas, apenas uma assumiu a vaga para função de telemarketing (JOÃO PESSOA, 2021). Segundo as informações obtidas, a expectativa é que sejam realizadas mais ações como estas, no entanto, devido ao agravamento da pandemia da Covid-19<sup>17</sup> as ações planejadas foram postergadas para o segundo semestre de 2021, onde a expectativa é de que a situação de calamidade pública no Estado esteja menos agravada e não coloque em

---

<sup>17</sup> A COVID-19 é uma doença infecciosa causada por um coronavírus recém-descoberto e de fácil contágio. É transmitido principalmente por meio de gotículas geradas quando uma pessoa infectada tosse, espirra ou exala. Até o presente momento desse trabalho, mais de 500.000 (quinhentas mil) pessoas já morreram em decorrência da Covid-19 no Brasil.

risco a população transexual e travestis e nem os funcionários envolvidos em tais ações.

Ainda, é importante dizer que os trabalhos do Centro de Cidadania LGBT retornaram as atividades presenciais apenas em janeiro de 2021, uma vez que em consequência do estado de calamidade pública em que se encontra o município de João Pessoa em decorrência da pandemia da Covid-19 o centro ficou fechado e com quase todas as suas atividades suspensas desde março de 2020.

O que se observa é que, apesar da gestão municipal atual não utilizar mais a nomenclatura “Projeto Transcidadania”, na prática, as atividades desenvolvidas são as mesmas produzidas na gestão anterior. Por não existir uma política pública regulamentada que viabilize recursos para o programa se concretize no mesmo modelo do programa desenvolvido em São Paulo, há uma imensa dificuldade da realização e prestação de serviços essenciais para que o programa de fato exista em João Pessoa com a mesma eficiência que em outras cidades.

É importante salientar também que o fato dos programas e ações promovidas pelo Centro de Cidadania LGBT não conseguir inserir pessoas transexuais e travestis em escolas ou cursos profissionalizantes, se torna uma falha, uma vez que a evasão escolar constitui um dos maiores problemas para conquistar uma vaga no mercado de trabalho. Assim, indivíduos trans, apesar de inseridos em um ações e programas de assistência social, ainda não possuem condições de competir com igualdade por uma vaga.

Há, ainda, empresas que ofertam vagas que não exigem formação escolar completa e sem necessidade de experiência para exercer a função, sendo o caso de uma empresa do ramo alimentício que disponibilizou vagas para auxiliar de serviços gerais, no entanto, essa não é a regra. As empresas de telemarketing são as disponibilizaram mais vagas, porém, com exigência mínima do segundo grau completo. Como isso, grande parte dos transexuais inscritos assistidos pelo Centro de Cidadania LGBT não podem participar dessa seleção.

Dessa forma, apesar de ser possibilitado o encaminhamento de currículos para que esses indivíduos participem dos processos seletivos, as ações não se mostram tão eficazes, uma vez que mesmo fazendo a ponte entre esses indivíduos, e as empresas, o fator da baixa escolaridade se torna determinante na falta de êxito dos encaminhamentos.



Outro ponto que merece destaque é a dificuldade das empresas aderirem aos projetos e disponibilizarem vagas para as pessoas transexuais e travestis. Pelo fato de não haver uma política pública regulamentada que possibilite incentivos fiscais ou algum outro tipo de contrapartida e também pela falta de destinação de verbas do poder público para realização de ações mais eficientes, poucas empresas aderem aos programas e ações, havendo assim pouquíssimas vagas perante a real demanda.

Pensando nisso, durante a visita realizada ao Centro de Cidadania LGBT foi mencionado a criação do projeto “Selo Empresa Amiga LGBT”, onde as empresas que ofertam vagas para travestis e transexuais receberão esse selo em forma de reconhecimento perante a sociedade.

O Centro LGBT ainda conseguiu parcerias com empresas de consultoria em Recursos Humanos, onde a pessoa travesti ou transexual irá receber orientações de forma gratuita sobre como elaborar um bom currículo e também como se comportar em uma entrevista de emprego.

É importante se dizer que as iniciativas da PMJP na promoção de ações e a parceria direta com o SINE- JP tem grande valia, no entanto, é preciso que o poder público analise meios de disponibilizar uma bolsa auxílio no mesmo padrão do programa Transcidadania de São Paulo, assim como inserir os transexuais e travestis nos ambientes escolares, seja para conclusão da educação básica, cursos profissionalizantes, cursos técnicos e até mesmo a entrada na universidade, bem como oferecer incentivos fiscais ou contrapartida como forma de buscar mais empresas parceiras.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo desse trabalho foi percebido que a transexualidade versa acerca da incongruência entre o gênero psicossocial e o sexo biológico. Dessa forma, a pessoa transexual busca conseguir harmonia entre sua aparência física com o gênero que acredita pertencer, uma vez que tem a certeza que apenas assim conseguirá minimizar o seu conflito interno.

Os temas relativos à transexualidade ainda são considerados tabus sociais, uma vez que o padrão heteronormativo ainda representa como a maior parte da nossa sociedade age e pensa. Dessa forma, estes indivíduos ficam sempre à margem da sociedade, pois são considerados promíscuos, subversivos e fora dos padrões considerados normais.

No entanto, é preciso mencionar que algumas mudanças são consideradas como avanços e grandes conquistas, como por exemplo, a ADI 4275 que autorizou a mudança do prenome e do gênero das pessoas transexuais sem que seja necessário prévia realização da cirurgia de redesignação sexual. Ainda, constitui um grande passo o enquadramento da conduta homofobia e transfobia a Lei nº 7.716/89 (Lei de Racismo), uma vez que ainda não há uma lei específica com essa finalidade.

Também se faz necessário dizer que apesar desses avanços, a pessoa transexual ainda não está de fato inserida no seio social, uma vez que é preciso reconhecer a autodeterminação através da identidade de gênero de cada indivíduo.

Diante disso, foi possível perceber ao decorrer deste trabalho que as questões atreladas a transexualidade dentro dos ambientes laborais ainda são muitas: a não utilização do nome social, os comentários depreciativos por parte de colegas e até mesmo de superiores, assim como a discriminação salarial e a negativa de direitos trabalhistas são alguns dos fatores que fazem com que estes indivíduos não consigam permanecer em seus empregos. Esses entraves para conquista de um trabalho formal muitas vezes já começam a acontecer desde a fase de recrutamento e seleção.

Ainda, em um mercado de trabalho cada vez mais exigente, a evasão escolar se torna um dos principais problemas na conquista por emprego formal. O fato é que os mesmos problemas que tornam o ambiente laboral um lugar hostil, é o mesmo que faz com que os transexuais abandonem os ambientes escolares.

É perceptível, portanto, que os indivíduos transexuais estão em uma condição de vulnerabilidade por diferentes razões, sendo necessário que o poder público

promova ações que visem assegurar os direitos e garantias inerentes a todos os seres humanos. Nessa perspectiva, as políticas públicas desenvolvidas se configuram como a forma ao qual o Estado tem de alcançar a população para a efetivação dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988.

Deve o poder público destinar medidas que busquem incluir as pessoas transexuais no mercado de trabalho, assim como adote medidas garantidoras dos mesmos direitos para todos os indivíduos dentro da esfera laboral.

É baseado nesse entendimento que o poder público se pauta e vem promovendo cada vez mais políticas públicas para promoção de direitos da população LGBTQIA+, conforme foram algumas delas apresentadas no presente trabalho, como por exemplo o projeto Transcidadania de São Paulo que se tornou uma referência positiva na inclusão de pessoas transexuais e travestis no mercado de trabalho formal, além de oferecer capacitação profissional para estas pessoas.

Todavia, é importante se analisar que mesmo diante de resultados positivos, ainda se faz necessário um grande esforço por parte do Estado na promoção de medidas educativas que visem diminuir a desinformação e a discriminação, bem como na contrapartida (com incentivos fiscais, por exemplo) para as empresas que adotarem as ações propostas, assim como também é preciso de maior colaboração da iniciativa privada, uma vez que é necessário que as empresas desempenhem uma função social pautada na inclusão e na diversidade.

É necessário dizer que apesar de ainda ser necessário que se percorra um longo caminho, a Prefeitura Municipal de João Pessoa vem buscando meios para inserir a população transexual e travesti no mercado de trabalho formal. Ações em parceria com o SINE e com empresas de consultorias constituem o primeiro passo para promoção social desses indivíduos.

No entanto, é de suma importância que os projetos para inclusão de pessoas transexuais ao mercado de trabalho no município de João Pessoa, se torem uma política pública regulamentada, uma vez é necessário que haja investimentos para capacitação e qualificação profissional, como também a disponibilização de uma bolsa auxílio para arcar com parte dos custos enquanto não conseguem ser inseridos no mercado de trabalho.

Por fim, este trabalho buscou explanar a respeito da transexualidade dentro dos ambientes laborais e quais medidas o poder público vem tomando através da

criação de políticas públicas voltadas para empregabilidade e para busca da igualdade e promoção dos direitos das pessoas LGBTQIA+.

Os transexuais já ganharam algumas batalhas, porém, ainda há uma longa jornada até a desconstrução dos conceitos heteronormativos já enraizados em nossa sociedade.

## REFERÊNCIAS

- ADELMAN, Miriam. **Travestis e transexuais e os outros: identidade e experiências de vida**. Niterói: UFF, 2003. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/22199/transexualidade-ediscriminacao-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 30 abr 2021.
- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE TRANSEXUALES. **Como afrontar la transfobia en el puesto de trabajo**. Comisiones Obreras de Castilla y León. 20 y 21 de octubre de 2007. Disponível em: [http://transexualia.org/wp-content/uploads/2015/03/Legal\\_transfobiatrabajo.pdf](http://transexualia.org/wp-content/uploads/2015/03/Legal_transfobiatrabajo.pdf). Acesso em: 1 jun. 2021.
- ALVES, Carlos. Eduardo. Resende; MOREIRA, Maria. Ignez. Costa. **(Trans) narrativas de fronteira**. Tear: Revista de Educação, Ciência e Tecnologia, Porto Alegre, vol. 3, nº 1, 2014.
- AMORIM, José Roberto Neves. **Direito ao nome da pessoa física**. São Paulo, 2003.
- ANTRA. **Mapa de assassinatos de travestis e transexuais no Brasil em 2017**. Brasília: ANTRA, 2018. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2021.
- AVELAR, Rezende Bruno; BRITO; MELLO, Luiz. **A (in)segurança pública que o estado brasileiro oferece à população LGBT**: mapeamento crítico preliminar de políticas públicas. 2010. Disponível em: [http://portais.ufg.br/uploads/16/original\\_Texto\\_2\\_-\\_Geral\\_-\\_versao\\_final.pdf](http://portais.ufg.br/uploads/16/original_Texto_2_-_Geral_-_versao_final.pdf). Acesso em 4 maio 2021.
- AVELAR, Rezende Bruno; BRITO, Walderes. **Políticas públicas de segurança para a população LGBT no Brasil**. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/VvyXFkwTzjKXd6JHTDyQmBk/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 4 maio 2021.
- BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989.
- BRANDELLI, Leonardo. **Nome civil da pessoa natural**. 4. ed. Atual por Eduardo C. B. Bittar. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 2009.
- BRASIL. **Constituição Federal (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 20 maio 2021

BRASIL. **Lei nº 6015 de 31 de dezembro de 1973**. Brasília, 1973. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6015compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6015compilada.htm). Acesso em: 02 abr 2021

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). 2ª Câmara. Processo nº 000162067.2013.5.15.0028**. Relatora: des. Gisela Rodrigues Magalhães de Araújo e Moraes. DJ, 8 maio 2015. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/numeracao-unica>. Acesso em 2 jun 2021

BRASIL. **Ministério da Saúde/Conselho Nacional de Combate à Discriminação. Brasil sem Homofobia: Programa de Combate à Violência e à Discriminação contra GLBT e de Promoção da Cidadania Homossexual**. Brasília: Ministério da Saúde, 2004. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil\\_sem\\_homofobia.pdf](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil_sem_homofobia.pdf). Acesso em: 13 jun 2021

BRASIL. **Ministério do Trabalho. Programa Brasil, gênero e raça**: orientações gerais. Brasília: Ministério do Trabalho, 2006. Disponível em: [http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Programa\\_discrim\\_Brasil-1.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Programa_discrim_Brasil-1.pdf). Acesso em: 13 jun 2021

BRASIL. Conselho Federal de Medicina. **Resolução nº 1.652/2002**. Dispõe sobre a cirurgia de transgenitalismo e revoga a Resolução CFM nº 1.482/97. Local: Conselho Federal de Medicina, 2002. Disponível em: <http://www.cremesp.org.br/?siteAcao=PesquisaLegislacao&dif=s&ficha=1&id=3114&tipo=RESOLU%C7%C3O&orgao=Conselho%20Federal%20de%20Medicina&numero=1652&situacao=REVOGADA&data=06-11-2002>. Acesso em: 17 mar. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 12.803/2010**. Redefine e amplia o Processo Transexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS). Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt2803\\_19\\_11\\_2013.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt2803_19_11_2013.html). Acesso em: 5 mai 2021.

BRASIL. Conselho Federal de Medicina. **Resolução nº 1.955/2010, de 3 de setembro de 2010**. Dispõe sobre a cirurgia de transgenitalismo e revoga a Resolução CFM nº 1652/02. Diário Oficial da União: Poder Executivo, Brasília, Seção I, p. 109-10, 3 set. 2010. Disponível em: <https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/16/o/pplgbt-179.pdf> . Acesso em: 5 maio 2021.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) Nº 4275**. REQTE: Procuradoria-Geral da República. INTDO: Presidente da República 115 e Congresso Nacional. Relator: Min. Marco Aurélio, 1 de março de 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI4.275VotoEF.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2021.

BUCCI, Maria. Paula. Dallari. Políticas públicas e direito administrativo. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília, ano 34, n. 133, p. 89-98, jan./mar. 1997.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão de identidade** (1990). Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2013.

CARDIN, Valéria Silva Galdino; GOMES, Luiz Geraldo do Carmo. Das garantias constitucionais e da identidade de gênero. In: SIQUEIRA, Dirceu Pereira; AMARAL, Sérgio Tibiriça (Org.). **Sistema constitucional de garantias e seus mecanismos de proteção**. 1. ed. Birigui: Editora Boreal, 2013.

CERQUEIRA, Rodrigo Mendes. Nome Social: propósito, definição, evolução histórica, problemas e particularidades. **As principais diferenças entre o nome social e o nome civil à luz das recentes inovações legislativas**. Jusbrasil. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/45219/nome-social-proposito-definicao-evolucao-historica-problemas-e-particularidades>> Acesso em 1 jun. 2021.

CHAVES, Débora Caroline Pereira. **Afinal, quem sou eu para o Direito? Reflexões sobre a tutela do transgênero no Brasil**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

CHOERI, Raul. Cleber. Silva. **O conceito de identidade e a redesignação sexual**, Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Viver em sociedade**. São Paulo: Moderna, 2004.

DIAS, Maria Berenice. **Homossexualidade: discussões jurídicas e psicológicas**. Curitiba: Juruá Editora, 2001.

FONSECA, Maria Hemília. **Direito do trabalho**: Um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro (tese de doutorado). PUC – São Paulo, 2006. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/7259>. Acesso em 30 abr. 2021.

FERRARI, Irani. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. MARTINS FILHO, Ives Gandra e COSTA, Armando Cassimiro. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder** (1979). 24. ed. Rio de Janeiro: Graal, 2007.

GIDDESN, Anthony. **Sociologia**. 6. ed. Tradução de Fernando Coutinho Cotanda. Porto Alegre: Penso, 2012.

GONÇALVES, Carlos Riberto. **Direito Civil Brasileiro: Parte Geral**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

GOVERNO DO ESTADO DA PARAÍBA. **Governo comemora 8 anos do Espaço LGBT em João Pessoa**. 2019. Disponível em: <https://paraiba.pb.gov.br/noticias/governo-comemora-8-anos-do-espaco-lgbt-de-joao-pessoa>. Acesso em: 08 jun 2021

GUIMARÃES, Victória. **Projeto Damas, identidade e cidadania**. Rio de Janeiro: CIEDS, 2016. Disponível em: <https://www.cieds.org.br/noticias/detalhe/1009,projeto-damas-identidade-e-cidadania>. Acesso em: 14 jun. 2021.

Inter-American Commission on Human Rights. **Violência contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans e intersexo nas Américas/Comissão Interamericana de Direitos Humanos**. V.; cm. (OAS. Documentos oficiais; OEA/Ser.L). Disponível em: <http://www.oas.org/pt/cidh/docs/pdf/violenciapessoaslgbti.pdf>. Acesso em: 5 jun. 2021.

International Commission of Jurists (ICJ). **Os princípios de Yogyakarta: princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero**. Yogyakarta, Indonésia, 2006. Disponível em: [http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf). Acesso em: 15 maio 2021.

INSTITUTO ETHOS. **Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social: sobre o instituto**. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/conteudo/o-instituto/>. Acesso em: 17 jun 2021.

JESUS, Jaqueline. Gomes. de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. Brasília, 2012. Disponível em: <http://www.diversidadessexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>. Acesso em: 14 maio 2021.

JUNIOR, Dirley da Cunha. **Curso de direito constitucional**. Salvador: JusPODIVM, 2013.

LANZ, Letícia. **O corpo da roupa: a pessoa transgênera entre a transgressão e a conformidade com as normas de gênero**. Curitiba, 2014. Disponível em: <http://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/36800/r%20-%20D%20-%20LETICIA%20LANZ.pdf?sequence=1>. Acesso em 4 jun. 2021.

LANZ, Letícia. **Dicionário transgênero**. Curitiba: Editora Transgente, 2016.

LOBO, Elizabeth. **Os usos do gênero: A classe operária tem dois sexos**. São Paulo: Brasiliense, 1991.

LOURO, Guacira. Lopes. Teoria QUEER: **Uma Política pós-identitária para a Educação**. Revista de Estudos Feminista, Florianópolis: v. 9 n. 2/2001 p. 541-553.

MEIRELES, Edilton. **A Constituição do trabalho: o trabalho nas constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

MELLO, Luiz; AVELAR Rezende Bruno; MAROJA Daniela. **Por onde andam as políticas públicas para a população LGBT no Brasil**. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/xZP7MNQxfysrJX53QTdcXsD/?lang=pt>. Acesso em: 7 jun. 2021.



NARDI, Henrique Caetano, SILVEIRA, Raquel da Silva, MACHADO, Paula Sandrine. **Diversidade Sexual, relações de gênero e políticas públicas**. Porto Alegre: Sulina, 2013.

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

NASCIMENTO, Tupinambá Miguel Castro do. **Comentários à Constituição federal: princípios fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997.

NOLASCO, Sócrates. **O mito da masculinidade**. Rio de Janeiro: Rocco, 1993.

OAB. **Anteprojeto estatuto da diversidade sexual e de gênero**. Institui o Estatuto da Diversidade Sexual e Gênero e dá outras providências. Brasília, 2017. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7302364&disposition=inline>. Acesso em: 2 maio 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Ocupar espaços na sociedade traz empoderamento para a população trans**. ONUBR, 2018. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/ocupar-espacos-na-sociedade-traz-empoderamento-parapopulacao-trans-defende-agente-de-saude/>. Acesso em: 02 jun. 2021.

PASQUALETTE, Bernardo. Braga. **Discrecionalidade e gestão de recursos públicos: a busca pelo valor justiça na definição de políticas públicas**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: [http://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UERJ\\_e9f4e70a276e65395019b0561a66c3d2](http://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UERJ_e9f4e70a276e65395019b0561a66c3d2). Acesso em 17 maio 2021.

PETRY, Analídia Rodolpho. MEYER, Dagmar Elisabeth Estermann. Transsexuality and heteronormativity: some topics for research. Textos & Contextos. Porto Alegre, v. 10, n. 1, 29 pág. 193 - 198, jan./jul. 2011.

PREFEITURA MUNICIPAL DE JOÃO PESSOA. **Programa Transcidadania**. Portal JP sem homofobia. 2015. Disponível em: <http://www.jpsemhomofobia.joaopessoa.pb.gov.br/programatranscidadania>. Acesso 08 jun. 2021.

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PAULO. **Programa transcidadania ultrapassa 200 beneficiários**. 2019. Disponível em: <http://www.capital.sp.gov.br/noticia/programa-transcidadania-ultrapassa-os-200-beneficiarios>. Acesso em 08 jun. 2021.

RENNA, Alice. **Identidade sexual, identidade de gênero e papel de gênero**, 2013. Disponível em: [http://www.psicnet.psc.br/v2/site/temas/temas\\_default.asp?ID=1856](http://www.psicnet.psc.br/v2/site/temas/temas_default.asp?ID=1856)>. Acesso em 5 mai 2021.

RODRIGUES, Edwirges Elaine; ALVARENGA, Maria Amália de Figueiredo Pereira. **Transexualidade e dignidade da pessoa humana**. Revista Eletrônica do Curso de Direito da Ufsm. Santa Maria, v. 10, n. 1, p.72-93, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/index.php/revistadireito/article/view/18583>. Acesso em: 18 mar. 2021.

SAGRILO, Daniel. Duarte. **Jovens transgêneros: percursos biográficos sobre a busca de si e as relações de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Arte e Comunicação Social) - Programa de Pós-Graduação em Cultura e Territorialidades, Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, Niterói, 2017. Disponível em: <http://www.emdialogo.uff.br/content/jovens-transgeneros-percursos-biograficos-sobre-busca-de-si-e-relacoes-de-trabalho> Acesso em: 7 abr 2021.

SCHRAMM, Fermin Roland e VENTURA, Miriam. **Limites e possibilidades do exercício da autonomia nas práticas terapêuticas de modificação corporal e alteração da identidade sexual**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/physis/a/PD36HwnMmZhqmb49Z3ttXtt/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 10 abr. 2021.

SEBRAE- MG. **Políticas Públicas: conceitos e práticas**. Belo Horizonte: Sebrae/MG, 2008.

SILVA, Kalina Vanderlei; SILVA, Maciel Henrique. **Dicionário de Conceitos Históricos**. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2009.

SIMÕES, Júlio; FACCHINI, Regina. **Na trilha do arco-íris: do movimento homossexual ao LGBT**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2009.

SPAT, Gabriela Machado; Suptitz Carolina Elisa. **O conceito de Políticas Públicas para o Direito e a Cultura como Direito Fundamental**: sob o olhar da investigação acadêmica. 2015. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/13206>. Acesso em 24 jun. 2021.

SOUZA, Celina. Políticas Públicas: uma revisão de literatura. **Sociologias**. Porto Alegre, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/6YsWyBWZSdFgfSqDVQhc4jm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 13 abr. 2021.

SOUSA, Luis Gonzaga de. **Economia Política e Sociedade**. Ed Eletrônica: Eumed.net, 2006. Disponível em: [www.eumed.net/libros/2006a/lgs-eps](http://www.eumed.net/libros/2006a/lgs-eps). Acesso em: 05 mai 2021

SUTTER, Matilde Josefina. **Determinação e mudança de sexo – aspectos médico-legais**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993

TEPEDINO, Gustavo. **A legitimidade constitucional das famílias formadas por uniões de pessoas do mesmo sexo**. São Paulo, Soluções Práticas – Tepedino, v. 1, p. 19, nov. 2011.

THOMAZ, Kleber. **Polícia Militar de São Paulo tem 1º policial transexual em quase 200 anos de história**. Publicado em 18/04/2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/04/18/policia-militar-de-sao-paulo-tem-1o-policial-transexual-em-quase-200-anos-de-historia.ghtml> > Acesso em 20 mai 2021

TEIXEIRA, Patrícia. **Walcyr Carrasco comenta atriz transexual em 'A Dona do Pedaço'**: 'Queria trazer essa discussão'. Publicado em 20/05/2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/pop-arte/noticia/2019/05/20/walcyr-carrasco-comenta-atriz-transexualem-a-dona-do-pedaco-queria-trazer-essa-discussao.ghtml>. Acesso em 20 maio 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL. **TSE aprova uso do nome social de candidatos na urna**. Publicado em 01 mar 2018. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/imprensa/noticiastse/2018/Marco/tse-aprova-uso-do-nome-social-de-candidatos-na-urna>> Acesso em 20 mai 2021.

Uma a cada cinco empresas não contrataria homossexuais, diz estudo. G1.Globo. São Paulo. 13 de maio de 2012. Disponível em: <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/05/1-em-cada-5-empresas-nao-contrataria-homossexuais-diz-estudo.html>> Acesso em: 16 jun 2021

VASCONCELLOS, Luciana. Teixeira. **Travestis e Transexuais no mercado de Trabalho**. In: X Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 2014, Rio de Janeiro. Anais [...]. Rio de Janeiro: Universidade Federal Fluminense, 2014. p. 1-17, ISSN 1984-9354. Disponível em: [https://www.inovarse.org/sites/default/files/T14\\_0409.pdf](https://www.inovarse.org/sites/default/files/T14_0409.pdf)> Acesso em: 01 jul 2021

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito CIVIL**: parte geral. 3. ed., São Paulo: Atlas, 2003.

VIEIRA, Tereza Rodrigues. **Aspectos psicológicos, médicos e jurídicos do transexualismo**. Psicólogo Informação, ano 4, n. 4, p. 74, jan./dez. 2004

WITTIG, Monique. **La pensée straight** (2001). Paris: Éditions Amsterdam, 2007.