

Os transgêneros e o direito de acesso ao mercado de trabalho

Transgenders and the right of access to the labor market

Ana Carolina Paula Teixeira¹

José Antônio Pancotti Júnior²

Cleide Henrique Avelino³

Maisa Furtado de Souza⁴

RESUMO

O presente trabalho por meio de uma pesquisa bibliográfica, teve como objetivo apresentar as problemáticas que envolvem a relação dos transgêneros com o mercado de trabalho formal, enfatizando as falhas do sistema jurídico que é carente de medidas e iniciativas que visam à proteção dessa minoria. Destaca-se a importância de incluir os termos orientação sexual e identidade de gênero na legislação, para evitar a discriminação no âmbito laboral. Por fim, demonstra-se a importância da evolução pela qual o Brasil vem passando acerca do tema e como algumas iniciativas têm contribuído para a inserção dos transgêneros no mercado de trabalho formal, levando-se em conta que apenas 10% dessas pessoas têm um emprego digno para garantirem seus direitos fundamentais.

Palavras-chave: Discriminação; Identidade de gênero; Inserção; Transgêneros.

ABSTRACT

Through bibliographic research, this study aimed to present the issues surrounding the relationship of transgender individuals with the formal labor market, emphasizing the deficiencies in the legal system that lacks measures and initiatives for the protection of this minority. It highlights the importance of including sexual orientation and gender identity in legislation to prevent discrimination in the workplace. Finally, it demonstrates the evolution Brazil has undergone regarding this topic and how certain initiatives have contributed to the integration of transgender individuals into the formal labor market, considering that only 10% of these individuals have decent jobs to secure their fundamental rights.

Keywords: Discrimination; Gender identity; Insertion; Transgender.

Introdução

A discussão acerca da diversidade sexual se tornou um assunto muito questionado nos dias atuais, e tem ganhado cada vez mais notoriedade.

Algumas dessas pessoas são os transgêneros que são aquelas pessoas que não tem conformidade com o sexo biológico do qual nasceram, por exemplo, uma

¹Acadêmica do 10º termo do Curso de Direito do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSALESIANO Campus Araçatuba.

²Mestre em Direito; Docente do Curso de Direito do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSALESIANO Campus Araçatuba.

³Contadora; *Master of Science in Emergent Technologies in Education*; Especialização em Contabilidade, Administração, Finanças e Tecnologia para EAD; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSALESIANO Campus Araçatuba.

⁴Professora de Português; Mestrado em Estudos Linguísticos; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSALESIANO Campus Araçatuba.

pessoa que nasceu biologicamente como mulher, tem as mudanças hormonais como mulher, mas se enxerga como um homem.

Levando em consideração todos os problemas gerados como, por exemplo, a dificuldade em terminar a escola, entra um conflito importantíssimo na vida dos transgêneros, que é o mercado de trabalho formal.

Segundo uma pesquisa feita pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), apenas 10% desta população no Brasil está empregada no mercado de trabalho formal, enquanto as demais recorrem em sua maioria à prostituição, além de terem uma expectativa de vida estimada em 35 anos.

Assim, a pergunta problema que norteou a pesquisa foi: quais medidas podem ser adotadas para incluir os transgêneros no mercado formal de trabalho, de maneira segura e efetiva?

Baseado nesses fatos, por meio de uma abordagem qualitativa que tem como procedimento a pesquisa bibliográfica, há de se descobrir, através da consulta à doutrina e à legislação, as falhas e a falta de legislação eficazes que insiram essas pessoas no âmbito laboral, de uma maneira em que elas se sintam seguras e longe da discriminação.

Conceito de identidade de gênero e a evolução de seus direitos

Nos tempos atuais, vem se discutindo muito sobre a inclusão de minorias que estão fadadas e abarrotadas de preconceito, discriminação e violência.

Dentre essas minorias, estão inseridas aquelas pessoas que não se identificam com o sexo biológico, ou seja, o sexo de seu nascimento, e essas pessoas são os transgêneros. (PANCOTTI, 2020)

Como menciona Pancotti (2020, p. 42),

[...] os sujeitos que performam ou que vivenciam identitariamente o gênero oposto podem ser classificados de uma maneira geral como transgênero, porém para efeitos legais e de adaptação das normas de seguridade social ao gênero autopercebido é preciso diferenciar, dentre eles, aqueles que se relacionam ao gênero oposto de forma identitária, o que não se deve confundir como direito da livre expressão de sua sexualidade, que é inerente a toda categoria.

Como se vê, o transgênero é aquele que vivencia, enquanto sua identidade, o gênero oposto ao seu biológico, não se tratando de livre expressão de sua sexualidade, mas implica em transformação da identidade.

Por essa razão, medidas como a mudança do nome para a adequação do nome social são importantes. O nome social é o qual os indivíduos são chamados e reconhecidos pela sociedade.

Dentre todas as lutas e barreiras alcançadas pelos transgêneros, fora lhes concebido o reconhecimento e o direito de ser chamado pelo nome, o qual eles escolheram e se sentem confortáveis, nas repartições dos órgãos públicos e federais, com o decreto de 8.727 de 2016. (BRASIL, 2016)

Vale salientar que, existem outras legislações relacionadas ao nome social em alguns lugares do país, mas a questão ainda está muito longe de sua resolução por inteiro.

Ademais, uma decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), garante a requalificação civil, que nada mais é que a mudança de nome e gênero em sua certidão de nascimento, o que vai refletir na mudança dos outros documentos.

O art. 16 do Código Civil traz normas que garantem o direito ao nome, formado pela junção de nome e prenome: “Art. 16. Toda pessoa tem direito ao nome, nele compreendidos o prenome e o sobrenome”. (BRASIL, 2002)

Também, relacionado ao direito ao nome, o Código Civil, em seu art. 17, protege o nome de cada indivíduo de que seu nome seja usado de maneira a manchar sua honra objetiva: “Art. 17. O nome da pessoa não pode ser empregado por outrem em publicações ou representações que a exponham ao desprezo público, ainda quando não haja intenção difamatória”.

Acerca da alteração do nome no registro civil, vale destacar a nova lei de Registros Públicos, de nº 14.382/22, instituída no dia 27 de junho de 2022, que facilita a mudança de nome no registro civil.

Outra conquista alcançada pelos transgêneros foi a cirurgia de redesignação sexual, que passaram a ser aceitas pelo ordenamento jurídico do Brasil após a Resolução nº 1.482/97 do CFM (Conselho Federal de Medicina), onde restou claro que:

A cirurgia plástico-reconstrutiva da genitália externa, interna e caracteres sexuais secundários não constitui crime de mutilação previsto no art. 129

do Código Penal, visto que tem o propósito terapêutico específico de adequar a genitália ao sexo psíquico. (CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA, 1997)

Nos dias atuais, embora não exista lei específica que habilite e conceda a cirurgia de redesignação, com o art. 13 do Código Civil, entende-se que autoriza tal procedimento: “Salvo por exigência médica, é defeso o ato de disposição do próprio corpo, quando importar diminuição permanente da integridade física, ou contrariar os bons costumes”.

Esse procedimento cirúrgico, atualmente, pode ser realizado no Brasil, por pessoas que tenham entre 21 e 75 anos de idade, e com um requisito de acompanhamento psicológico de no mínimo, dois anos.

No ano de 2008, o Governo incluiu a cirurgia de redesignação sexual no SUS (Sistema Único de Saúde).

Outra importante conquista ocorreu em 2018, quando o Supremo Tribunal Federal (STF), confirmou a Jurisprudência da corte, e permitiu que pessoas transmudem seu nome e sexo no registro civil, sem que tenham se submetido à cirurgia de redesignação sexual, o que antes não era possível. (PANCOTTI, 2020)

A decisão foi tomada, por meio de um recurso movido por uma transexual contra o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul que só autorizou que a mudança de nome fosse feita, se ela se submetesse à cirurgia de redesignação, além de utilizar o termo “transexual” como gênero.

O STF reconheceu que a identidade psicossocial se sobressai e tem mais relevância que a identidade biológica, deixando assim de a cirurgia de redesignação sexual ser um ponto necessário para que a pessoa transmute seu nome e gênero no registro civil.

Também é uma conquista do transgênero a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340 de 07 de agosto de 2006), que embora não traga expresso na referida Lei, ela não faz distinção da orientação sexual, nem da identidade de gênero, protegendo também, mulheres trans, o que demonstra alguns julgados:

[...] Com efeito, é de ser ver que a expressão 'mulher' abrange tanto o sexo feminino, definido naturalmente, como o gênero feminino, que pode ser escolhido pelo indivíduo ao longo de sua vida, como ocorre com os transexuais e transgêneros, de modo que seria incongruente acreditar que a lei que garante maior proteção às 'mulheres' se refere somente ao sexo biológico, especialmente diante das transformações sociais. Ou seja, a lei

deve garantir proteção a todo aquele que se considere do gênero feminino.”

Acórdão 1152502, 20181610013827RSE, Relator: SILVÂNIO BARBOSA DOS SANTOS, Segunda Turma Criminal, data de julgamento: 14/2/2019, publicado no DJe: 20/2/2019.

Essa questão tem uma discussão que divide muitas opiniões, e estão sendo criados projetos de leis que incluem mulheres trans nessa proteção da violência doméstica de maneira mais expressa, como no caso do projeto de Lei do Senado nº 191, de 2017 de autoria do Senado Jorge Viana, que altera a Lei Maria da Penha, para estabelecer que independente da identidade de gênero, as mulheres tenham seus direitos garantidos. (SENADO, 2019)

Contudo, tendo em vista a demora com que tais projetos de lei entram em vigor, as jurisprudências têm a finalidade de fazer os direitos dos transgêneros se tornarem válidos, como no caso da Lei Maria da Penha.

Os desafios do Brasil em face da discriminação dos transgêneros no âmbito laboral

No Brasil, não existe nenhuma lei específica que cite os transgêneros e os protejam de maneira expressa e definitiva. O que existe são meios análogos para incluir tais motivos discriminatórios na Constituição, inclusive no trabalho, como é o caso do Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero.

O que se tinha era a Medida Provisória 808 de 14 de novembro de 2017 que alterou o artigo 223-C da CLT, fazendo constar o gênero como bem juridicamente tutelado: “Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural”. (BRASIL, 2017)

Porém, no dia 23 de abril de 2018, o prazo para a votação expirou, e assim a medida perdeu sua eficácia, ficando uma lacuna nas leis trabalhistas que continuam sem medidas antidiscriminatórias voltadas à identidade de gênero.

Em se tratando de maneiras de amenizar e sanar a discriminação no âmbito laboral, a Lei 9029/95 é a mais utilizada, desde o momento da contratação até a dispensa. Seu artigo 1º traz:

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, 2015)

Nesse exemplo, o gênero está como elemento que não pode ser utilizado para prática discriminatória.

Outro ponto favorável veio com a alteração no artigo 4º, incisos I e II, que se encontra desta forma:

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I – a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais. (BRASIL, 2015)

Anteriormente à alteração, o empregado somente poderia requerer a indenização por danos morais advindo da discriminação no âmbito laboral. Após a alteração, além de poder requerer esse direito, nos casos de dispensa sem justa causa, e o empregado consiga comprovar que ocorreu por motivos de discriminação, ele poderá também requerer a reintegração ao trabalho, assim como o ressarcimento integral referente ao período em que esteve sem trabalhar.

Em relação às mudanças que se fazem necessárias na legislação acerca dos termos identidade de gênero e orientação sexual, existem alguns importantes projetos de leis em tramitação no Congresso Nacional.

Dentre esses projetos, vale mencionar o da deputada federal Dra. Clair, de número 2726/2003, que tem o intuito de alterar a Lei 9093/95, em seus artigos 1º e 4º, inserindo a orientação sexual, como forma de discriminação no âmbito laboral, junto com os motivos já existentes.

Nessa mesma linha, existe o projeto de lei 7727/2014, do deputado federal Helcio Silva, que visa inserir a orientação sexual, doenças crônicas e religião como formas de discriminação, violando o direito da personalidade.

No ano de 2021, foi criado um projeto de lei, pelo Deputado Alexandre Padilha, que tem como objetivo reservar vagas de emprego ou estágio, para mulheres e

homens transexuais.

No referido texto, consta que empresas com mais de cem funcionários, deverão ter em seu ambiente de trabalho, pelo menos 3% de pessoas autodeclaradas travestis e transexuais.

A dificuldade encontrada por pessoas trans para ingressar no mercado de trabalho vai além da discriminação e do preconceito.

Na realidade, por enfrentarem desde tão cedo essa barreira, encontram muitas dificuldades em conseguir terminar a escola, e mais ainda em ter uma qualificação adequada para determinados cargos, como menciona Nogueira (2017, p.22): “O não reconhecimento das identidades trans, o abandono familiar, a evasão escolar, a precarização laboral, a exclusão do mercado de trabalho concorrem para a marginalização dessa população.”

Os transgêneros muitas vezes precisam sair de casa de maneira precoce, por conta do preconceito que sofrem por parte de seus familiares, como enfatiza Almeida (2016, p.13):

As discriminações à população T, em razão da forma como se exprimem do ponto de vista do gênero, se manifestam desde a infância, na forma de violências, imposições ou de abandono/ negligência familiar, de um longo processo de expulsão da escola e de várias outras opressões e violências (inclusive sexuais), muitas vezes sem qualquer tipo de interferência do Estado no sentido de coibi-las.

Como bem se sabe, incumbe aos familiares a introdução das crianças e adolescentes na educação, em todas suas fases, mas infelizmente, essa não é uma realidade para os transgêneros.

Nas escolas, o preconceito encontra-se em todas as formas, e por todos os ambientes escolares, criando um ambiente com pouca proteção para as crianças e adolescentes que já se sentem diferentes. Para Torres (2013, p. 62): “É preciso repetir que as diferenças de identidade de gênero e orientação sexual também são direitos humanos a serem reconhecidos”.

Para que se consiga evitar a discriminação em ambiente escolar, a identidade de gênero deveria ser um assunto mais discutido e visto tanto pelos alunos quanto pelos diretores, professores e coordenadores, como explica Silva; Silva (2016, p. 38):

É fundamental hoje que se ampliem, criem e estabeleçam políticas

públicas voltadas para profissionais de educação que trabalhem para deslocar as discussões sobre a homossexualidade. É importante ampliar o debate sobre sexualidade, gênero, sexismo, enfim, uma série de questões mais amplas e que são fundamentais para a superação de um ambiente homofóbico na escola.

Ainda nesse aspecto, Silva; Silva (2016, p. 39) relata que: “Existe uma alta taxa de desistência de alunos LGBT no Brasil, porque eles não são aceitos pelo grupo de alunos e, também, pelos funcionários das instituições de ensino, que fazem piadas e comentários ofensivos”.

Ademais, por conta de suas vestimentas, os transgêneros ganham uma visibilidade e notoriedade diferentes no ambiente escolar, e muito além de uma simples curiosidade por parte dos outros alunos, tornam-se vítimas de preconceito e discriminação.

Apesar de não haver dados estatísticos oficiais sobre a evasão escolar dos grupos que compõem a diversidade sexual, a Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais – ABGLT (2020) afirma que o grupo que mais sofre discriminação na escola é o de transexuais e travestis, estimando que a evasão escolar seja de aproximadamente 73%.

Acerca do tema, Carvalho (2006, p.2) explica que:

Há inúmeras situações problemáticas enfrentadas pelas transgêneros dentro do contexto social: o preconceito familiar, escolar, afetivo, profissional. Em um guia produzido pela UNESCO sobre Cidadania é destacado que em relação aos transexuais há uma grande dificuldade na entrada do mundo do trabalho, dizendo respeito principalmente à impossibilidade da mudança no registro de nascimento, formando-se desde cedo toda uma estrutura vinculada ao sexo biológico, apresentado neste documento.

O que fica demonstrado, é que todos esses problemas enfrentados por transgêneros nas escolas, fazem-nos desistir dos estudos, como forma de sanar o sofrimento vindo da discriminação por serem quem são.

Das políticas públicas: a inserção dos transgêneros no mercado de trabalho formal

O Estatuto da diversidade sexual e de gênero é um projeto de lei que foi feito pela comissão especial da diversidade sexual e de gênero da ordem dos advogados do Brasil, para garantir os direitos a homossexuais, lésbicas, bissexuais,

transgêneros e intersexuais, tais direitos já foram discutidos pela jurisprudência, como por exemplo, a união estável homoafetiva.

O objetivo do estatuto é ser um conjunto jurídico, protegendo o direito dos mais prejudicados em algumas áreas, como por exemplo, os transgêneros.

A proposta da Comissão Especial de Diversidade de Gênero e Sexual da Ordem dos Advogados do Brasil se tornou uma iniciativa popular como uma lei, que foi apresentada na II conferência Nacional LGBT com o objetivo de conquistar a aprovação para ser discutida na Comissão de Direitos Humanos e Participação Legislativa do Senado Federal.

Além disso, obteve um parecer a favor por parte da senadora Marta Suplicy (IBDFAM, 2022), que em 21 de março de 2018 relatou que:

A sociedade é representada pelo parlamento. E os deputados e senadores devem legislar pensando que vivemos em estado laico e que temos de assegurar a todos os seus direitos de cidadania. Não faz nenhum sentido deixar uma parte da população brasileira sem direitos na forma de lei, e isso por pura omissão. Não se justifica, de modo algum, nem por alegar questão religiosa, pois isso não está em discussão. Fé cada um tem a sua e todos devem respeitar. Também, quando se coloca na lei direitos iguais aos homossexuais, ou aos trans na comparação com pessoas heterossexuais ou que nascem e têm identificação com a sua biologia, não estamos, de modo algum, tirando nada de ninguém.

Com um parecer positivo, o Estatuto da Diversidade Sexual e De gênero teve um progresso no Senado Federal, como o projeto de lei do senado de nº 134 de 2018:

É chegada a hora de acabar com a invisibilidade jurídica de segmento da população, que é alvo de perversa discriminação em razão da orientação sexual e identidade de gênero. Impõe-se verdadeira mudança de paradigma a toda sociedade. Todos precisam aprender a conviver com a diferença. Não só no mundo público, mas nos mais diversos segmentos da iniciativa privada. A postura omissiva, que acabava por chancelar o assédio social e moral na escola, no ambiente de trabalho, não mais tem espaço. Do mesmo modo é preciso dar um basta à homofobia, criminalizando que se arvora o direito de desprezar, ferir e matar. (BRASIL, 2018)

Porventura, se o Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero for aprovado, trará muitos benefícios a essa minoria, levando em consideração aos poucos recursos jurídicos que os transgêneros têm a seu favor, principalmente quando se fala na legislação.

Tal Estatuto, referindo-se ao Direito do trabalho, tem destaque no Título XI, que dispõe os referidos artigos:

Art. 63 - É assegurado o acesso ao mercado de trabalho a todos, independentemente da orientação sexual ou identidade de gênero.

Art. 64 - 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.

Art. 65 - É vedado proibir, restringir ou dificultar a promoção no serviço privado ou público, em razão da orientação sexual ou identidade de gênero do profissional. Art. 66 - É proibido demitir empregado, em decorrência de discriminação direta ou indireta, em razão da sua orientação sexual ou identidade de gênero. Art. 67 - Constitui prática discriminatória estabelecer ou manter diferenças salariais entre empregados que exerçam as mesmas funções em decorrência de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

Art. 68 - O poder público adotará programas de formação profissional, de emprego e geração de renda voltadas a lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e intersexuais, para assegurar a igualdade de oportunidades na inserção no mercado de trabalho.

Art. 69 - É assegurado aos transgêneros e intersexuais, o registro do nome social na Carteira de Trabalho e nos assentamentos funcionais, devendo serem assim identificados no ambiente de trabalho

Art. 70 - A administração pública assegurará igualdade de oportunidades no mercado de trabalho a transgêneros e intersexuais, mediante cotas, atentando ao princípio da proporcionalidade. Parágrafo único - Serão criados mecanismos de incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.

Art. 71 - A administração pública e a iniciativa privada devem promover campanhas com o objetivo de elevar a qualificação profissional dos servidores e empregados LGBTI. (BRASIL, 2018)

Percebe-se que os artigos visam além de diminuir e cessar a discriminação, melhorar o acesso dos transgêneros ao mercado de trabalho, levando em consideração a maior dificuldade e vulnerabilidade dessas pessoas.

A adoção de cotas para os transgêneros já é utilizada em outros países, como é o caso da Argentina, onde as vagas do setor público devem ser destinadas aos transgêneros.

Ademais, fica claro que caso seja aprovado o Estatuto, muitas outras mudanças precisarão ser feitas na legislação existente, como no caso da Lei 9029/95, que já dispõe sobre a discriminação, e também algumas mudanças no âmbito penal, para garantir a proteção dos transgêneros.

Tendo em vista a grande lacuna que preze pela proteção dos transgêneros por parte da legislação, o Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero, faz-se muito

necessário, para que essas pessoas possam ter acesso ao mercado de trabalho, além de conseguir se manter em seus respectivos empregos nas fases de transição.

Vale destacar, que os Estados e Municípios, podem também corroborar com medidas antidiscriminatórias para assegurar os direitos dos transgêneros.

Embora, no Brasil, ainda não tenha na legislação medidas expressas para proteger os transgêneros da discriminação, existem empresas que vêm utilizando seus recursos para ter um ambiente de trabalho mais inclusivo e igualitário para essa minoria.

As medidas adotadas por essas empresas fazem parte da Responsabilidade Social Empresarial, como demonstra o Instituto Ethos (2022):

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

O Instituto Ethos, é uma organização não-governamental, criada para ajudar empresas a se tornarem ambientes mais acolhedores às diferenças, com responsabilidade social, para formar uma sociedade mais igualitária e justa.

Esse Instituto criou um manual com o nome de “o compromisso das empresas com os direitos humanos LGBT – Orientações para o mundo empresarial em ações voltadas a lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais”, em 10 de dezembro de 2013, exatamente com o intuito de orientar as empresas sobre esse assunto.

Grandes empresas fizeram parte da discussão acerca do manual, como por exemplo o Banco Santander e Caixa Econômica Federal, que apresentaram ideias e soluções para inserir a comunidade LGBT no âmbito laboral.

Outra iniciativa importante é o programa Transcidadania criado no dia 29 de janeiro de 2015, durante o mandato do prefeito da cidade de São Paulo que foi de 2013 a 2016. Inicialmente, tinha o nome de Programa Operação Trabalho LGBT, criado em 2008, e em 2015 mudou o nome para o que é hoje.

O objetivo do Programa Transcidadania é disponibilizar maneiras para que as pessoas trans tenham autonomia financeira, por meio de transferência de renda,

tendo como condição o término da escola, obtendo qualificação profissional para ingressar no mercado de trabalho.

No início do programa, apenas 100 vagas estavam disponibilizadas. Nos dias atuais, o programa conta com mais de 200 vagas, com bolsas no valor de R\$ 1272,60.

O programa TransEmpregos foi criado com o intuito de colaborar com a inserção dos transexuais no mercado de trabalho formal, como relatado pelo site:

Na busca de solucionar o grande problema de acesso à educação pela população Transgênera, Maite Schneider (Grupo Esperança), Laerte Coutinho (cartunista), Dra. Márcia Rocha (advogada travesti) e a psicanalista Dra. Letícia Lanz fundaram a ABRAT com enfoque na promoção à Educação e Informação. O projeto foi crescendo e a noção de que o entrave para inclusão destas pessoas não se tratava apenas de uma carência educacional se tornou evidente. (TRASNEMPREGOS, 2022)

O programa iniciou por meio de pessoas trans, no ano de 2013, e traz diversas oportunidades de emprego em todo território nacional, em diversas áreas, e com muitas opções no mercado de trabalho.

No início do projeto, o intuito era recolher currículos de pessoas trans, e passá-los para empresas que estavam dispostas a colaborar com a causa da inserção dessas pessoas no mercado de trabalho formal.

Como o projeto foi crescendo e ganhando força, e por perceberem que existiam muitas barreiras além do fato da entrega de currículos, eles entenderam que precisavam incrementar o projeto.

Sendo assim, começaram a divulgar o projeto e trazer explicações e informações por meio de palestras, e cursos de capacitação para pessoas trans.

Além dos importantes projetos citados acima, existem outras iniciativas que ajudam os transgêneros a ingressar no mercado de trabalho formal.

Um desses projetos é o Prepara Trans, que vai além da ponte empregador e empregado e disponibiliza um cursinho pré-vestibular para que pessoas transgêneros possam estudar para o ENEM, e assim conseguir uma vaga na faculdade e alcançar uma qualificação para ocupar determinadas vagas de emprego. O projeto foi criado no estado de Goiás, e o cursinho disponibilizado acontece na Faculdade de Educação da Universidade Federal de Goiás (FE- UFG).

Há outro projeto em Pernambuco, que tem o mesmo seguimento que o projeto TransEmpregos, que faz a ligação de um candidato trans a uma vaga de

emprego disponibilizadas por empresas parceiras que querem um ambiente laboral mais inclusivo. O projeto tem o nome de Rede Monalisa, e já conta com mais de 360 pessoas trans cadastradas.

Conclusão

Diante de uma análise acerca do que foi elencado e abordado no texto, não há a possibilidade de fugir de todas as dificuldades que os transgêneros encontram na sociedade, e muito além disso, como estão desprotegidos juridicamente.

A discriminação no âmbito laboral tem raízes muito mais profundas, começando nas divergências dentro do núcleo familiar, que se estende para a fase escolar e a convivência na sociedade.

Entretanto, é possível notar que mesmo com todas as barreiras enfrentadas pelos transgêneros, existem alguns avanços no decorrer dos anos, que tem contribuído para que essas pessoas sejam inseridas na sociedade e garantam seus lugares no mercado de trabalho formal.

Em se tratando da legislação do Brasil, ainda existem muitas lacunas a serem preenchidas, levando em consideração que o rol para a proteção dos transgêneros da discriminação no âmbito laboral não se encontra de maneira taxativa e específica, deixando assim brechas para entendimentos que desfavoreçam essa minoria.

Porém, por mais que a maioria das pessoas simplesmente ignorem tal problemática, ainda existem as que lutam para que os transgêneros tenham seus direitos fundamentais garantidos, que tenham a possibilidade de ter um emprego digno que sempre sonharam, como demonstrado em diversos projetos de lei voltados para eles.

Ademais, foi verificado que as empresas privadas também podem colaborar com a inserção dos transgêneros no mercado de trabalho formal, através de medidas internas adotadas para incentivar e trazer igualdade em seu ambiente laboral.

Dessa forma, considerando que a pergunta problema foi respondida e os objetivos foram alcançados, foi possível verificar que as falhas legislativas que existem para frear as discriminações sofridas pelos transgêneros no mercado de trabalho, assim como na vida social, é importante que o Poder Legislativo adote medidas que visam dar dignidade a essa parcela da população.

Portanto, não cabe apenas ao Poder Legislativo ou Judiciário a criação de tutelas antidiscriminatórias, a sociedade e as empresas privadas também têm um papel muito importante nesta causa, podendo corroborar com iniciativas de inclusão e inserção no mercado de trabalho, o que é um direito incontestável e indiscutível para todas as pessoas viverem com dignidade.

Referências Bibliográficas

ALMEIDA, Guilherme. **Transfobia**. Conselho Federal de Serviço Social – CFESS Gestão Tecendo na Luta a Manhã Desejada (2014-2017). Brasília: 2016.

ANTRA. **Assassinatos de pessoas trans voltam a subir em 2020**. Disponível em: <https://antrabrasil.org/category/violencia/>. Acesso em: 02 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 8.727 de 28 de abril de 2016**. Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da União - Seção 1 - 29/4/2016, Página 1, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/D11150.htm. Acesso em: 15 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10909 de 08/06/2017**. Altera a Lei nº 7.309, de 10 de janeiro de 2003, para incluir o preconceito em virtude da identidade de gênero como ato discriminatório e dá outras providências. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=344799>. Acesso em: 9 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 15 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm#:~:text=Art.,no%20inciso%20XXXIII%20do%20art. Acesso em: 15 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 15 jun. 2022.

BRASIL. **Senado**. Projeto de lei do Senado nº 191, de 2017. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5339539&disposition=inline>. Acesso em: 18 jul. 2022.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Resolução nº 1.482, de 10 de setembro de 1997. Autoriza, a título experimental, a realização de cirurgia de transgenitalização do tipo neocolpovulvoplastia, neofaloplastia e ou procedimentos complementares sobre gônadas e caracteres sexuais secundários com o tratamento dos casos de 139 transexualismo. Diário Oficial da União, Brasília, nº 181, 19 set., Seção 1, p.20.944, 1997. Disponível em: <https://portal.cfm.org.br/>. Acesso em: 03 abr. 2022.

ETHOS. **Ethos e a responsabilidade social das empresas com os direitos LGBT**. Disponível em <https://www.ethos.org.br/cedoc/ethos-e-a-responsabilidade-social-das-empresas-com-os-direitos-lgbt/#.WvhJDy0vzcc>. Acesso em: 15 jun. 2022.

IBDFAM. Senadora Marta Suplicy ressalta a importância da aprovação do Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero para a sociedade. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/noticias/6595/Senadora+Marta+Suplicy+ressalta+a+im>. Acesso em: 24 maio 2022.

NOGUEIRA, Sayonara. (2017). Da negação da identidade de gênero na imprensa brasileira. In S. N. B. Nogueira, T. A. Aquino & E. A. Cabral, (Orgs). A Geografia dos Corpos das Pessoas Trans (pp 23-28). Rede Trans Brasil. Disponível em: <http://redetransbrasil.org.br/wp-content/uploads/2019/01/A-Geografia-dos-Corpos-Trans.pdf>. Acesso em: 05 maio 2022

PANCOTTI, Heloísa H.S. **Previdência Social e Transgêneros: Proteção Previdenciária, Benefícios Assistenciais à Saúde para os Transexuais e Travestis**. 2. ed. Curitiba. Editora Juruá, 2020.

SILVA, Renan A. SILVA, Marilda. **Incluir excluindo ou excluir incluindo: escola destinada ao público gay e o processo (tentativa) de inclusão social**. Rev. EDUCA, Porto Velho (RO), v.3, n.5, pp. 26 - 43, 2016

TORRES, Marco A. **A diversidade sexual na educação e os direitos de cidadania LGBT na escola**. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013.

TRANSEMPREGOS. Disponível em : <https://www.transempregos.com.br/>. Acesso em: 10 set. 2022.