

**UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL
CURSO DE DIREITO**

Eduarda Nunes Hoppe

O ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO DE ADOLESCENTES TRANSGÊNEROS

Santa Cruz do Sul
2019

Eduarda Nunes Hoppe

O ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO DE ADOLESCENTES TRANSGÊNEROS

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. André Viana Custodio

Santa Cruz do Sul
2019

RESUMO

O presente trabalho monográfico estuda a garantia do acesso ao mercado de trabalho de adolescentes transgêneros, neste contexto, a problemática a ser utilizada consiste em como o acesso ao mercado de trabalho de adolescentes transgêneros está garantido pelo sistema jurídico brasileiro, bem como pelas políticas públicas de atendimento. Para dar conta dessa tarefa utiliza-se o método dedutivo e o método de procedimento monográfico, com técnicas de pesquisa bibliográfica e documental. Verificou-se ao longo da presente monografia, que o trabalho possui uma centralidade significativa para o desenvolvimento do ser humano e que apesar de garantias na Constituição, como o direito ao trabalho, e pela legislação esparsa, como a Consolidação das Leis do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, há fragilidade nos instrumentos de efetivação destes direitos, isto ocorre, também, em virtude do preconceito e discriminação que a população transexual sofre no momento do ingresso no mercado de trabalho, como nas entrevistas de emprego, bem como, na manutenção do emprego (quando ocorre a cirurgia de resignação de sexo) e não há o respeito ao nome social adotado pela pessoa ou mesmo pela proibição do uso de banheiros.

Palavras-chave: Preconceito. Trabalho. Transexual .Transgêneros.

ABSTRACT

The present monographic work intends andcar the guarantee of access to the labour market of transgender adolescents, in this context, the problem to be used is how access to the labour market of adolescents Transgendered is guaranteed by the Brazilian legal system, as well as by public care policies. To handle this task, the deductive method and the Monographic procedure method are used, with bibliographic Research techniques and Documentary. It was verified throughout this monograph that the work has a significant centrality for the development of the human being and that despite guarantees in the Constitution, such as the right to work, and by the sparse legislation, such as the consolidation of the laws of Work and the International Labor Organization, there is no realization of these rights, this is also due to the prejudice and discretion that the transsexual population suffers at the time of entry into the labor market, for example, in Job interviews, as well as in the maintenance of employment (when the surgery of resignation of sex occurs) and there is no respect for the social name adopted by the person or even by the prohibition of the use of toilets.

Keywords: Work. Transsexual. Trangender. Prejudice.

Sumário

1 INTRODUÇÃO	6
2 OS CONCEITOS DE GÊNERO, SEXO BIOLÓGICO, ORIENTAÇÃO SEXUAL E TRANSEXUALIDADE	8
2.1 Os conceitos de gênero.....	8
2.2 Os conceitos de sexo biológico.....	12
2.3 Os conceitos de orientação sexual e transexualidade.	16
3 O DIREITO FUNDAMENTAL DE ACESSO AO TRABALHO.	25
3.1 A declaração universal dos direitos humanos e o conceito de trabalho decente (OIT)	25
3.2 A proteção ao trabalho na Constituição Federal.	31
3.3 A proteção especial ao trabalho no Estatuto da Criança e do Adolescente e na Consolidação das Leis do Trabalho.....	35
4 O CONTEXTO DO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS TRANSEXUAIS.	40
4.1 O preconceito e a discriminação no ambiente de trabalho.	40
4.2 O acesso ao trabalho da população transexual no Brasil	44
4.3 Decisões judiciais de proteção ao trabalho da população transexual.	47
5 CONCLUSÃO	51
REFERÊNCIAS.....	53

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho versa sobre o acesso ao mercado de trabalho de adolescentes transgêneros, tendo em vista a importância do trabalho nas relações humanas e na forma do desenvolvimento do ser humano.

O método de abordagem utilizado é o dedutivo e o método de procedimento monográfico, com técnicas de pesquisa bibliográfica e documental.

Neste sentido, o presente estudo aspira identificar as dificuldades enfrentadas por adolescentes transgêneros na colocação do mercado de trabalho, relacionando com a legislação vigente e com as políticas públicas voltadas a diminuição das desigualdades de gênero

Sendo assim, o primeiro capítulo discorre sobre conceitos de gênero, sexo biológico, orientação sexual e transexualidade, onde gênero refere-se a feminilidades e masculinidades e de que se trata de uma construção cultural contínua, por outro lado, o sexo biológico, refere-se as características bioquímicas e fisiológicas, enquanto que a orientação sexual, se refere ao gênero que uma pessoa se sente preferencialmente atraída e por fim transexualidade, que se trata de uma sentimento intenso de não pertencer ao sexo anatômico.

O segundo capítulo, analisa a legislação de uma modo geral, onde verifica-se que há proteção ao trabalho na Constituição Federal de 1988, sendo que o mesmo se trata de um princípio fundamental, bem como a existência da proteção ao trabalho no Estatuto da Criança e do Adolescente, além disto, também discorre sobre a declaração universal de direitos humanos e o conceito de trabalho decente, e se mesmo com todas as proteções, se há garantia de direitos para a população transexual.

Por fim, no terceiro capítulo verifica-se a discriminação e o preconceito no ambiente do trabalho, bem como a importância de proteção para a população transexual, que sem ter oportunidades, muitas vezes, optam por carreiras que não precisam de um nível elevado de escolaridade e até mesmo pela prostituição e inclusive analisa-se alguns julgados para a população transexual.

O estudo do tema em comento é de fundamental importância, visto que grande parte das pessoas se identificam com seu sexo biológico e, na maioria das vezes, também ao gênero, porém, para a população transexual, isso não é possível, tendo em vista, que a pessoa transexual não se identifica com seu sexo anatômico.

Sendo assim, as pessoas transexuais são desde a infância, muitas vezes, excluídas do âmbito familiar, onde se pode verificar o primeiro sentimento referente ao preconceito que terão que suportar na vida.

Ainda, essa exclusão é sentida no ambiente escolar, onde a heteronormatividade

imperava, e muitos, em decorrência disto, por não suportarem a pressão da heteronormatividade, acabam abandonando a escola.

Logo, as exclusões, ocorridas no ambiente familiar quanto no ambiente escolar, refletem no momento de inclusão e manutenção do trabalho para a população transexual, se tornando uma verdadeira batalha conseguir ingressar no mercado de trabalho.

Então, diante das dificuldades enfrentadas pelos transexuais, entrar e permanecer no mercado de trabalho é uma das mais difíceis, tendo em vista que 61% dos LGBTs brasileiros escondem sua sexualidade no âmbito do trabalho, consoante dados da pesquisa de janeiro de 2016 da Center for Talent Innovation. Além disto, o Brasil é o país que mais mata transexuais no mundo, segundo dados de novembro de 2016 divulgados pela ONG Transgender Europe.

Assim, mesmo diante de toda a proteção jurídica ao trabalho, o preconceito, associado a ignorância, é um obstáculo difícil de ser traspassado na busca e permanência no mercado de trabalho.

2 OS CONCEITOS DE GÊNERO, SEXO BIOLÓGICO, ORIENTAÇÃO SEXUAL E TRANSEXUALIDADE

O presente capítulo trata sobre os conceitos de gênero, sexo biológico, orientação sexual e transexualidade, relacionando-os com o mercado de trabalho.

2.1 Os conceitos de gênero

O conceito de gênero surge pela necessidade de salientar o caráter social das distinções constatadas entre os sexos. Indicava para a inviabilidade de se basear no sexo, como as características físicas ou biológicas dos corpos, as desigualdades, que as mulheres sentiam em relação aos homens. Neste sentido, o conceito levava a certificar que tornar-se feminina pressupõe uma construção, uma fabricação ou aprendizado que ocorre no campo das especificidades cultural. Logo, as impressões de feminilidade são distintas de uma cultura para outra, sendo assim, inscrevê-las em um corpo pressupõe lidar também com as marcas da masculinidade. Nota-se, então, que ao falar de gênero, refere-se a feminilidades e masculinidades, e, que a potencialidade deste conceito está ligada nesta noção, de que se trata de uma construção cultural continua (LOURO, 2011).

Sexualidade e gênero se constroem sob inúmeras práticas e aprendizagens, desenvolvidas através de um complexo de instâncias sociais e culturais, em um processo sempre inacabado. Atualmente, essas instâncias ampliaram-se e seus princípios, são muitas vezes, distintos (LOURO, 2008).

Ainda que intelectuais discutam quanto as formas de entender e atribuir sentido aos processos de gênero, estes concordam que não é no momento do nascimento e da designação de um corpo como macho ou fêmea que faz deste um sujeito feminino ou masculino. A constituição do gênero e da sexualidade, ocorre durante toda a vida, infundavelmente, sendo um processo sutil e sempre inacabado (LOURO, 2008).

O gênero não deve ser meramente concebido como a inscrição cultural de significado num sexo previamente dado (uma concepção jurídica); tem de designar também o aparato mesmo de produção mediante o qual os próprios sexos são estabelecidos. Resulta daí que o gênero não está para a cultura como o sexo para a natureza; ele também é o meio discursivo/cultural pelo qual 'a natureza sexuada' ou 'um sexo natural' é produzido e estabelecido como 'pré-discursivo', anterior à cultura, uma superfície politicamente neutra sobre a qual age a cultura. Essa concepção do 'sexo' como radicalmente não- construído será novamente objeto de nosso interesse na discussão sobre Lévi-Strauss e o estruturalismo (BUTLER, 2003, p. 25).

Escola, família, igreja, instituições legais e médicas, por certo, figuram como instâncias importantes nesse processo de construção de gênero, tendo em vista, que seus ensinamentos e orientações, parecerem-se como absolutos por muito tempo. Ainda, há a mídia, as novelas, a publicidade, as revistas, a internet, os sites de relacionamentos, os blogs, o cinema, a televisão e, ainda, as câmeras e máquinas que vigiam e atendem em bancos, supermercados e postos de gasolina. Neste sentido, os argumentos e os contornos traçados, por estas inúmeras instâncias, nem sempre são coerentes, porém estão por toda a parte e acabam desenvolvendo-se como importantes pedagogias culturais (LOURO, 2008).

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'. Nesse contexto, "decorrer" seria uma relação política de direito instituídos pelas leis culturais que estabelecem e regulam a forma e o significado da sexualidade. Ora, do ponto de vista desse campo certos tipos de 'identidade de gênero' parecem ser meras falhas do desenvolvimento ou impossibilidades lógicas, precisamente porque não se conformaram às normas da inteligibilidade cultural. Entretanto, sua persistência e proliferação criam oportunidades críticas de expor os limites e os objetivos reguladores desse campo de inteligibilidade e, conseqüentemente, de disseminar, nos próprios termos dessa matriz de inteligibilidade, matrizes rivais e subversivas de desordem do gênero. (BUTLER, 2003, p. 39).

Todavia, estas normas não se suprem sozinhas, cabendo às instituições sociais, através da rigidez e principalmente do conservadorismo, mantê-las em vigor. Dentre estas instituições, ressaltam-se a família, a igreja, a escola e o trabalho que para manter esse padrão de heteronormatividade, geralmente, nestes espaços alimentam a exclusão, os estigmas e o preconceito, conferindo inúmeros sofrimentos e dificuldades à vida das pessoas que manifestam sua sexualidade de forma distinta daquela que é tida como padrão (HESPANHOL; SOUZA, 2014).

Para Scott (1995), a definição de gênero tem duas partes e diversas subpartes, que são ligadas entre si suscintamente distintas, a essência da definição está na conexão entre duas proposições, com o gênero sendo um elemento característico das relações sociais, fundamentado nas diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder. Como princípio constitutivo das relações sociais fundadas sobre diferenças percebidas entre os sexos.

Segundo Scott (1995), gênero, implica, ainda em quatro elementos inter-relacionados, em primeiro lugar, são os símbolos, culturalmente disponíveis que

lembram representações simbólicas, como por exemplo Eva e Maria, como sendo símbolos das mulheres, como os mitos de luz, escuridão, purificação e poluição, inocência e corrupção, para os historiadores, a indagação pertinente seria, que representações simbólicas são invocadas, como, e em que contexto?

Em segundo lugar, os conceitos que demonstram interpretações dos significados dos símbolos, que tentam estabelecer limites, limitando suas possibilidades metafóricas. Estes conceitos estão explícitos em doutrinas religiosas, científicas, educativas, políticas ou jurídicas, que afirma de modo inequívoco, o significado de homem e da mulher, do masculino e do feminino (SCOTT, 1995).

Estes significados do que é homem ou mulher, via rejeição ou repressão de outras formas. Como por exemplo, um homem não poderá ter um comportamento emotivo, pois, imediatamente será tachado de efeminado, outro exemplo é a pessoa que em termos de condição sexual, não se situa com o masculino nem com o feminino (GUEDES, 1995).

Ainda, para Scott (1995, p. 87) Em terceiro lugar, é a noção fixidez, em descobrir a essência do debate ou da repressão que leva a uma “[...] aparência de uma permanência temporal na representação binária do gênero. Esse tipo de análise deve incluir uma concepção de política bem como uma referência às instituições e à organização social”.

Guedes (1995), grande parte dos estudos, apresentam a dialética da história e as práticas sociais em suas análises, porém, não incluem a noção de político, sendo este, como a resistência ou coerção a que se sujeitaram as mulheres, principalmente para ficarem fora da história. Sendo assim, seria necessário incluir, na noção de gênero, a noção de político, nas relações institucionais e nas organizações sociais.

O quarto elemento é a identidade subjetiva, com a qual Scott (1995, p. 87), concorda com o conceito da antropóloga Gayle Rubin “[...] de que a psicanálise fornece uma teoria importante sobre a reprodução do gênero, uma descrição da "transformação da sexualidade biológica dos indivíduos enquanto passam por um processo de enculturação". Todavia, a pretensão universal da psicanálise constitui um problema, apesar de a teoria laciana ser útil, para a reflexão sobre a identidade generificada, os historiadores precisam trabalhar de uma maneira mais histórica. Se a identidade de gênero está fundada no medo da castração, nega-se a importância da investigação histórica (SCOTT, 1995).

Logo, para Scott (1995), a definição de gênero, é constituída destes quatro elementos, sendo que nenhum deles pode atuar sem o outro, contudo, eles não atuam simultaneamente, como se fossem reflexo ou do outro.

Em relação a comunidade LGBTQIAP+, gênero é uma experiência subjetiva e pessoal, de uma determinada pessoa referente as categorias de gênero. As sociedades possuem categorias e expectativas de gênero que podem estar relacionadas a determinadas características físicas e sexuais, essas categorias, também podem servir apoio para a identidade de gênero pessoal referente a sociedade (ORIENTANDO, [20--]).

Em um sistema binário de gênero, grande parte das pessoas, adotam e reforçam os ideais de masculinidade e feminilidade em todas as questões de sexo e gênero: os atributos físicos sexuais, identidade de gênero e expressão de gênero. Ainda, em toda e qualquer sociedade, existem pessoas que não se reconhecem, em parte ou completamente, com o gênero associado aos seus atributos sexuais, estas pessoas podem se identificar como sendo, transgêneras, genderqueer ou não-binárias, por outro lado, pessoas que identificam com o gênero associado ao nascimento, são identificadas como pessoas cisgêneras (ORIENTANDO, [20--]).

Observa-se no contexto acadêmico, existe uma diferença entre sexo e gênero, que se pode referir aos papéis sociais que são relacionados de acordo como sexo que a sociedade atribui, ou se pode relacionar ao gênero pessoal com base na consciência própria. Todavia, em diálogos do dia-a-dia, é normal não existir uma diferença entre os termos sexo e gênero e ambos serem utilizados como sinônimos (ORIENTANDO, [20--]).

Gênero não depende dos genitais ou da fisionomia da pessoa, atuais ou desejados, bem como não é algo necessário ou imutável, por exemplo, há pessoas agênero (ORIENTANDO, [20--]).

A origem da identidade de gênero não é clara, tendo em vista existam tantos fatores sociais como biológicos, todavia, indiferente da origem, gênero não se trata de uma escolha pessoal, tendo em vista trata-se de um processo pessoal absolutamente inconsciente (ORIENTANDO, [20--]).

Já a expressão de gênero, é a maneira que o sujeito pode expressar seu gênero visualmente na sociedade, e, a identidade de gênero, pode ser formada por falta de gênero, através da presença de um gênero puro, existência de vários gêneros e pela presença de um ou mais gêneros baseados em fatores culturais, biológicos ou

incerteza sobre o próprio gênero, dentre diversos tipos de identidades (ORIENTANDO, [20--]).

Ainda, gênero é uma categoria de relação do feminino e do masculino, considera as diferenças biológicas, em relação ao sexo, reconhece a desigualdade, todavia não a admite como justificativa para a violência, exclusão e para a desigualdade de oportunidades no âmbito do trabalho, bem como na educação e na política. É uma forma de pensar que promove a mudança nas relações sociais, e conseqüentemente nas relações de poder. É um dispositivo para compreender as relações sociais e, especialmente, as relações sociais entre homens e mulheres (CASTILHO, 2008).

As relações de gênero, podem ser estudadas com base na identidade feminina e masculina, gênero significa relações entre homens e mulheres, sendo que uma análise de gênero pode-se delimitar a estas relações (CASTILHO, 2008).

A origem da identidade de gênero não é clara, tendo em vista existam tantos fatores sociais como biológicos, todavia, indiferente da origem, gênero não se trata de uma escolha pessoal, tendo em vista trata-se de um processo pessoal absolutamente inconsciente (ORIENTANDO, [20--]).

2.2 Os conceitos de sexo biológico.

Não raramente, têm-se conhecimento da resistência que a sociedade tem em relação aos não heterossexuais, as pessoas que não se encaixam no binarismo de gênero (masculino x feminino; homem x mulher), estão predestinados à exclusão e sofrimento nas ordens sociais, dentre as diversas formas de manifestação sexual e das confusões da sociedade com relação a elas, resiste o comportamento discriminatório, dispensado as pessoas que se estabelecem com sexo diverso do imposto pelo binarismo sexual (BERNARDINELI; DIAS, 2016).

Na atualidade, se discute sobre a liberdade de identificação sexual, há uma concepção de longa data, criada pela sociedade de que o sexo se define em feminino, aquele que nasce com vagina, e masculino o que nasce com pênis, todavia, longe disto, o sexo está ligado não só às características biológicas do indivíduo, como também as psicológicas, isto é, engloba a individualidade de gênero de cada pessoa, podendo ou não concordar com a anatomia do seu corpo (BERNARDINELI; DIAS, 2016).

Os conceitos de sexo e de gênero, surgem como termos temas opostos,

enquanto que sexo, se refere as características bioquímicas e fisiológicas, de outro lado, a dimensão subjetiva do que é ser mulher ou ser homem. O que constitui a distinção entre os sexos ou os gêneros é sempre posta em discussão, neste caso as dimensões são combinadas para se ter uma explicação mais completa (OKA; LAURENTI, 2018).

Se o gênero são os significados culturais assumidos pelo corpo sexuado, não se pode dizer que ele decorra, de um sexo desta ou daquela maneira. Levada a seu limite lógico, a distinção sexo/gênero sugere uma descontinuidade radical entre corpos sexuados e gêneros culturalmente construídos. Supondo por um momento a estabilidade do sexo binário, não decorre daí que a construção de 'homens' aplica-se exclusivamente a corpos masculinos, ou que o termo "mulheres" interprete somente corpos femininos. Além disso, mesmo que os sexos pareçam não problematicamente binários em sua morfologia e constituição (ao que será questionado), não há razão para supor que os gêneros também devam permanecer com número de dois. A hipótese de um sistema binário dos gêneros encerra implicitamente a crença numa relação mimética entregênero e sexo, na qual o gênero reflete o sexo ou é por ele restrito. Quando o *status* construído do gênero é teorizado como radicalmente independente do sexo, o próprio gênero se torna um artifício flutuante, com a consequência de que homem e masculino podem, com igual facilidade, significar tanto um corpo feminino como um masculino, e *mulher* e *feminino* tanto um corpo masculino como um feminino. (BUTLER, 2003, p. 24-25).

Além disto, a condição social da mulher, antes do movimento feminista de 1960, baseava-se em fatores biológicos, sendo que estes fatores caracterizavam a chamada "inferioridade biológica da mulher", conceito que era aceito na sociedade em geral. Logo, a mulher foi criada para procriar, nota-se uma relação entre os atributos físicos e as funções sociais (GIFFIN, 1991).

Esta visão, apesar de ter como base conceitual na universalidade no status secundário da mulher, como o da divisão sexual do trabalho, e da mesma forma com a identificação da mulher com a natureza, "não leva a hipótese do determinismo biológico da subordinação" (GIFFIN, 1991).

Não é difícil perceber que a lei estruturalista estabelece, através de uma matriz heterossexual, as posições consideradas legítimas, tornando-se, desta forma, então, incompreensível caso não se assemelha ao sistema binário hierárquico, e persiste como um excesso impossível de ser inscrito no âmbito simbólico, sendo assim, o que não é possível de ser simbolizado será excluído (ARÁN,2006).

Diante desta exclusão, algumas questões se colocam: como se estabelece um corpo sexuado, no que diz respeito ao estabelecimento de suas fronteiras, contornos e limites espaciais? De que forma os conceitos de identificação e de sexuação estão

de certa forma atribuídos a uma “lei estabelecida a priori que acabam por determinar “e restringir as manifestações das sexualidades a duas posições das normativas: “masculino” e “feminino”? (ARÁN,2006).

De um modo geral, parte-se do pressuposto que sexo é algo estabelecido pela natureza, baseado no corpo orgânico, biológico e genético, e que o gênero é algo que se adquire através da cultura. Este entendimento, tem por fundamento que o sexo – homem ou mulher – se trata de um dado natural e que o gênero é uma construção se trata de uma construção histórica e social. Todavia, esta tese, de um lado determinista e por outro construtivista, limita a possibilidade de compreensão das subjetividades e das sexualidades (ARÁN, 2006).

Quando trata-se de sexo biológico, todavia, há a necessidade de pensá-lo através de um viés social, tendo em vista que em nossa sociedade foi e ainda é construída a partir destes órgãos (MEGLHIORATTI; SOUZA, 2017).

Entre o século XV e XVII, a mulher era vista como um homem invertido e inferir, tendo em vista que seus órgãos de reprodução apresentam uma anatomia que lembrava os órgãos masculinos, neste sentido, fazendo com que a sociedade, de um modo geral, pensasse que a mulher era um homem imperfeito. Ademais, quando o clitóris foi descoberto, foi denominado de pênis fêmea (CARRIERI; SOUZA, 2010).

Logo, ressalta-se a ideia de pensar o conceito de sexo biológico por meio de um viés também social, tendo em vista, que a sociedade constituiu aspectos ideológicos e valores associados á presença de genitálias, mais especialmente da genitália masculina, tendo em vista, se tratar de uma referência de poder (MEGLHIORATTI; SOUZA, 2017).

Desde a década de 1970, diversos estudos lidaram com o binômio sexo/gênero, compreendendo que sexo compreendendo que sexo seria a anatomia e a fisiologia (natureza), em contrapartida, gênero representaria as forças sociais, políticas e institucionais, que formam as condutas e as constelações simbólicas sobre o feminismo e o masculino. Dessarte, questionavam os significados psicológicos e culturais das diferenças, não o domínio do sexo físico. Todavia, novas abordagens, identificadas hoje como correntes pós modernas, passaram a suspeitar de oposições binárias como natureza/cultura e sexo/gênero. Diversos estudos foram gradativamente desconstruindo o conceito que sustentava o lado naturalbiológico do par sexo/gênero (CITELI, 2001).

Citeli (2001), tem o entendimento inicial de que sexo se referia a anatomia e

fisiologia dos corpos, permitia interpretações de que as distinções entre homens e mulheres no domínio cognitivo e comportamental, do mesmo modo que as desigualdades sociais, poderiam originar-se de diferenças sexuais localizadas no cérebro, nos genes ou provocadas por hormônios. Diante deste problema, muitos estudos feministas foram apontando que as afirmações das ciências biológicas sobre os corpos masculinos e femininos “[...] não podem ser tomadas como espelho da natureza porque as ciências, como qualquer outro empreendimento humano, estão impregnadas pelos valores de seu tempo [...]” Citeli (2001, p. 133).

O sexo biológico masculino e a existência do pênis foram e, de certa forma, ainda são constantemente atribuídos ao poder, força e inteligência. Por outro lado, o sexo biológico feminino e a presença de vagina, são prontamente associados à submissão ao homem, à fragilidade e à doçura. Ainda, as pessoas que nascem com os dois sexos, conhecidas na medicina como hermafroditas, e nomeada pelos sociólogos como intersexo, são vistas como disfunções, pessoas intersex são frequentemente submetidas a procedimentos cirúrgicos para “adequar” a sua “anormalidade”, tendo em vista que para a sociedade, ela não está de acordo com o todo. (MEGLHIORATTI; SOUZA, 2017).

Ademais, enquanto, geralmente se fala da intersexualidade como uma circunstância que existe desde o nascimento, todavia, a anatomia intersexo nem sempre está presente ou visível no momento do nascimento, por diversas, o sujeito só descobre que se pode considerar intersexo na fase da puberdade, ou quando, na vida adulta, descobre que é infértil, ou quando a pessoa morre e é feita uma autópsia. Diversas pessoas vivem e morrem com uma determinada autonomia que é considerada intersexo, sem que ninguém saiba, incluindo a própria pessoa. A intersexualidade é uma categoria socialmente construída que representa uma diversificação biológica real, da mesma forma que “sexo masculino” ou “sexo feminino” (ORIENTANDO, [20--]).

Ao tratarmos as relações sociais de sexo apenas como algo binário (homossexual/heterossexual, homem/mulher, masculino/feminino), acabamos reforçando os dispositivos de poder, relacionados à sexualidade, dispositivos esses que a analítica queer intenta denunciar e combater. A naturalização do modelo binário e identitário é uma estratégia que permite a manutenção de velhas práticas de controle, só que com uma nova roupagem (CARRIERI; SOUZA, 2010, p. 67).

Esta visão binária, tendo como predominância do sexo masculino foi quem deu

sustentação a processos discriminatórios durante séculos, aprisionando e matando milhares de pessoas. Esse poder falocêntrico foi e ainda é realizado por grupos, predominantemente formados por homens brancos, que emanam as regras e modos de sobreviver na sociedade (MEGLHIORATTI; SOUZA, 2017).

Esta forma de pensar de que há posições sociais, comportamentos, vestimentas para homens e mulheres por causa da sua “programação biológica” é o que fortalece a segregação, o ódio e o preconceito na sociedade. Ademais, não há uma definição universal de “mulher” e “homem”, tendo em vista a existência de outros marcadores, como os sociais, raça, sexualidade, classe, nacionalidade. Estes outros marcadores, é que fazem parte da concepção para definir o que é ser “mulher” e “homem”, e são estas perguntas a respeito destes outros marcadores que começam a ser abordados na terceira onda do feminismo, que mostram na perspectiva pós-estruturalista, de “que não se pode falar em “mulher” e “homem” sem considerar os diversos marcadores sociais (MEGLHIORATTI; SOUZA, 2017).

2.3 Os conceitos de orientação sexual e transexualidade.

Desde o início da civilização, muitas foram as reivindicações para que o ser humano conquistasse o respeito e a dignidade, todavia, com as transformações na cultura proveniente ao longo dos anos, a sociedade passou por muitas mudanças, necessitando de uma afirmação de direitos e valores protetivos à pessoa. Observa-se a repercussão que a identidade de gênero provoca na ciência, na sociedade e nos demais movimentos sociais. Por consequência, a sexualidade humana influencia as estruturas estatais e estabelece posições sociais e políticas, pois diante de diferentes significados, de forma geral está fundamentada no método científico e religioso o que acaba em desigualdade, inferiorização e exclusão social dos não heterossexuais. Desta forma, procura-se uma efetiva conexão entre o direito e a sociedade, o entendimento da ética e moral no livre desenvolvimento da pessoa, com o objetivo de garantir liberdade aos membros da sociedade, essencialmente no que diz respeito aos direitos fundamentais e personalíssimos (BERNARDINELI; DIAS, 2016).

Sob a análise das relações sexuais de trabalho, têm-se que esta decorre das relações sociais de sexo e tem por característica a destinação dos homens ao trabalho e junto as funções de valor social, como a política e a religião, por outro lado, as mulheres possuem destinação à reprodução. Essa divisão social do trabalho, possui

dois princípios organizadores, o princípio de separação, trabalho de homens e trabalho de mulheres e o princípio de hierarquização, o trabalho de um homem vale mais que um trabalho de mulher Kergoat, (2003 p. 56), e, ainda que "[...] Esses princípios podem ser aplicados graças a um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista, que empurra o gênero para o sexo biológico, reduz as práticas sociais a "papéis sociais" sexuados, os quais remetem ao destino natural da espécie" Por outro lado, o argumento de divisão sexual do trabalho, declara que as práticas sexuadas resultam de relações sociais, desta forma, a divisão sexual do trabalho não se trata de um elemento permanente, se seus princípios se mantêm os mesmos, as suas modalidades variam no decorrer do tempo, como por exemplo, uma determinada tarefa feminina em determinada sociedade, pode ser considerada masculina em outra sociedade, esta reflexão, resulta em estudar ao mesmo tempo os deslocamentos e rupturas da divisão sexual do trabalho (KERGOAT, 2003).

As empresas, ao longo dos anos, têm sido estudadas e administradas como se fossem instituições assépticas, onde as pessoas convivem de forma operacional com objetivos econômicos comuns. Como resultado, os discursos, as práticas organizacionais e políticas foram implantados esquecendo as diferenças e silenciando as minorias. Todavia, como continuar a fazê-lo, se a força do trabalho está cada vez mais diversificada, tendo o espaço corporativo passado a ser disputado por pessoas de diferentes gêneros, etnias, religião e orientações sexuais (IRIGARAY, 2011).

Tendo em vista, o seu ideal de neutralidade, as organizações utilizam uma perspectiva de homogeneidade na sua rotina, tratam com os indivíduos que nelas trabalham de uma forma que suas diferenças pudessem ser camufladas sob o manto da formalidade, dos processos organizacionais e das posições hierárquicas. Com efeito, isso que dizer pressupor que os empregados separam suas características e interesses pessoais dos profissionais sujeitando-se a sua importância de indivíduo ao bem comum da organização (IRIGARAY, 2011).

A heteronormatividade diz respeito à crença na superioridade da orientação heterossexual e em decorrência disto a exclusão, proposital ou não, de pessoas não heterossexuais de políticas organizacionais, a heteronormatividade nega manifestações culturais não heterossexuais. De modo geral, a sociedade não sente confortável com manifestações não heterossexuais (IRIGARAY, 2011).

Os segmentos invisíveis, diante do nível de preconceito que vivenciam, optam pelo silenciamento sobre as discriminações sofridas e à autoexclusão de assuntos

que possam aumentar as diferenças. Com efeito, essas pessoas revelam-se politicamente desarticulados das empresas e, mesmo que conscientes dos seus direitos, demonstram medo de retaliações, o que de certo modo, aumenta a distância entre o discurso e a prática das políticas de diversidade. As pessoas homossexuais, têm ao seu alcance a possibilidade de ocultar a sua orientação sexual, todavia, isso não está ao alcance das pessoas transexuais, pois não se beneficiam de fatores atenuantes do processo de discriminação, como, diversas vezes possuem os homossexuais, tendo em vista, que possuem baixa educação formal, baixa renda, ausência ou instabilidade de emprego. Logo, a grande maioria se prostitui e, os que conseguem tem seu horizonte limitado à funções subalternas (IRIGARAY, 2011).

Tentando desviar do discurso moralista, que via a homossexualidade como sendo um desvio de caráter, uma falha no processo de educação da família ou o resultado de patologias hormonais, acentua-se cada vez mais o pensamento de que a pessoa nasce homossexual ou heterossexual, desculpabilizando-o pela conduta homossexual, tendo em vista não se tratar de uma questão de escolha, mas sim de determinação. Esta justificativa tem estimulado algumas pesquisas biológicas que investem na procura dos genes que definem a orientação sexual (DINIS, 2008).

Este discurso da mesma forma tem sido transmitido pela mídia e pelos personagens homossexuais que passam nas novelas, no cinema, nas publicidades e em programas destinados ao público jovem. Entretanto um dos riscos desta naturalização das orientações sexuais é que a relação com a diferença seja apenas no plano das políticas de tolerância, sendo um respeito aos direitos do outro sujeito, desde que o outro fique no seu eterno lugar de si mesmo, conservando seguro os territórios limitados de formas padronizadas de viver as condutas sexuais, ou, cedendo os limites da tolerância para a inserção de alguns dos desviantes mais bem comportados e que possam ser naturalmente incluídos na ordem, assim, criando novas zonas de exclusão para os que desafiam ainda mais as fronteiras do gênero, como as pessoas bissexuais e transexuais (DINIS, 2008).

Souza Filho (2009), não inválida o uso do termo “orientação” como significante para pensar a homossexualidade ou qualquer outra variação sexual, apesar de não deixar de indicar que sua potencialidade crítica inicial ver perdendo a força. Acima de tudo na forma em que sua substancialização afastou-o de ser entendido como sinônimo de escolha, opção, preferência, sendo necessário o uso crítico do conceito, para impedir apropriações preconceituosas e conservadoras. Para tal, necessita-se

de uma dessubstancialização da ideia de orientação sexual, transformada em essência biológica, médica, psicológica, natural e universal, pois isto faz com que se considere que os indivíduos possuam algo “a orientação” determinada a uma realidade fixa, inteligível e imodificável (SOUZA FILHO, 2009).

A própria forma como o conceito foi compreendido, levando a que se tenha entendido como um sinônimo de exclusivo de homossexualidade, exprime esse essencialíssimo. Não raro, na fala militante ou espontâneo, utiliza-se um uso do conceito apenas a homossexualidade o estatuto de orientação sexual, deixando-se à homossexualidade o estatuto de ser algo distinto de uma “orientação” (SOUZA FILHO, 2009).

Além disto, este é um termo correspondente à sexualidade, no sentido genérico, e este é o problema, vez que tem sido aplicado o conceito de orientação sexual representando a retificação da ideia de sexualidade como sendo uma substância (SOUZA FILHO, 2009).

Neste sentido, gênero refere-se a maneiras de se identificar e ser identificado como homem ou mulher, todavia, orientação sexual, se refere a atração afetivossexual por alguém de algum gênero, ou seja, um aspecto não depende do outro, não existe uma norma de orientação sexual com relação ao gênero das pessoas, sendo assim, nem todo homem ou mulher é naturalmente heterossexual (JESUS, 2012).

Ademais, imprescindível, que se admita que a sexualidade integra a própria condição humana, tendo em vista, que ninguém pode satisfazer-se como ser humano, se não tiver garantido o respeito ao exercício da sexualidade, conceito que atinge a liberdade sexual, compreendendo a liberdade da livre orientação sexual. (DIAS, 2007)

Visualizados os direitos de maneira desenvolvida em dimensões, é imprescindível reconhecer que a sexualidade se trata de um direito de primeira dimensão, da mesma forma que a liberdade e a igualdade. A liberdade alcança o direito à liberdade sexual, aliado ao direito de tratamento igualitário. Desta forma, tratando-se de uma liberdade individual, um direito do sujeito, e por se tratar de um direito do primeiro grupo, é inalienável e imprescindível. Se trata de um direito que acompanha o ser humano a partir do seu nascimento, tendo em vista que decorre de sua própria existência (DIAS, 2007).

Igualmente, não se pode deixar de considerar a livre orientação sexual como um direito de segunda dimensão, a discriminação e o preconceito que estão no foco as pessoas homossexuais, enseja a uma categoria social que necessita de proteção,

pois a hipossuficiência, não pode ser reconhecida somente pelo viés econômico. É requisito e causa de um especial tratamento pelo Direito, sendo assim, precisam ser reconhecidos como hipossuficientes o idoso, a criança, o deficiente o negro, bem como a mulher, pois ela, da mesma forma que as demais categorias, sempre estiveram no alvo da exclusão social (DIAS, 2007).

Também o direito a sexualidade segue para ser inserido como um direito da terceira dimensão, que contém os direitos derivados da natureza humana, tomados não individualmente, mas sim, solidariamente. A realização total da humanidade abarca todas as circunstâncias necessárias à preservação da dignidade humana e compreende o direito do sujeito de exigir respeito ao livre exercício da sexualidade. Se trata de um direito de todos e de cada um, que deve ser garantido a cada sujeito por todos os indivíduos. Se trata de um direito de solidariedade, sem o qual a condição humana não se integraliza (DIAS, 2007).

Sendo assim, a sexualidade se trata de um elemento da própria natureza humana, tanto individualmente, quanto genericamente considerada. Sem ter direito ao livre exercício da sexualidade, o gênero humano não se realiza, desta forma, faltando a liberdade, que se trata de um direito fundamental (DIAS, 2007).

Ainda, aceitando que se queira denominar os desejos e escolhas pessoais do sexo, do erotismo e do prazer, como orientações sexuais, se torna necessário destacar determinados pontos, levando em consideração os aspectos complexos e modificativos que se entrecruzam o campo do desejo, do erotismo e do prazer, e mais o que neles é de caráter inexato, na sendo consciente, dessa forma, não se pode tencionar que uma orientação sexual seja, de forma absoluta, uma opção. (SOUZA FILHO, 2009).

Todavia, nem mesmo a liberdade, há da mesma forma, o que no campo das escolhas sexuais, podendo ser imputado a decisões conscientes do indivíduo, ressalta-se, este pensamento é atribuído a todas as orientações sexuais. Estas são produzidas no curso da história de cada indivíduo, ligadas a fantasias, com sua perspectiva inconsciente, mas da mesma forma, tem por base direcionamentos conscientes e que são definidos, em termos sociais. Resulta que aquilo que se passou a chamar de orientação sexual e igualmente uma construção identitária, que lidara, com os prazeres, sensações etc. (SOUZA FILHO, 2009).

Em relação aos conceitos de transexualidade, destaca-se que nos anos 1920 surgiram os primeiros relatos de cirurgias de alteração de sexo relacionadas a casos

de hemafroditismo, para adaptar a genitália a seu verdadeiro sexo. Já na década de 1950, no final da 2ª Guerra Mundial, a Medicina, em decorrência disto, precisou aprender a lidar com os feridos, com as mutilações humanas, como operá-las e como enxertá-las. Simultaneamente, com os ideias nazistas de reduzir o homem a suas supostas raças deixou como herança de que todos os atos humanos deveriam ser explicados por fatores biológicos. Para as pessoas transexuais, isso decorreu em uma procura por alguma dosagem hormonal, talvez recebida pelo feto, que esclarecesse a divergência entre sexo e gênero (DIAS; ZENEVICH, 2014).

Na década de 1950 foram publicados os primeiros artigos que registraram e defenderam a especificidade do “fenômeno transexual”. Mas desde o início daquela década o endocrinologista Harry Benjamin se dedicava a estabelecer as ocorrências que justificariam a diferenciação das pessoas transexuais em relação às homossexualidades. A relação de abjeção que as pessoas transexuais têm com as genitálias seria uma das frequências observadas nos seus discursos. Ainda que Benjamin tenha defendido a cirurgia de transgenitalização como a única alternativa terapêutica possível para as pessoas transexuais, estabelece critérios tomados por ele como científicos para que seja possível diagnosticar “o verdadeiro transexual” e assim autorizar a intervenção. Em seu livro *O fenômeno transexual*, publicado em 1966, ele fornece as bases para esse diagnóstico (BENTO; PELÚCIO, 2012, p. 570-571).

Como uma categoria médica, o transexualismo nasce como sendo patológico, e preso a um diagnóstico médico que separa a experiência da sexualidade em alguns pontos-chave, em decorrência disto, causa um círculo relacional vicioso, sendo que a pessoa relata ao médico o que ela acha que o médico precisa ouvir, e o médico por consequência, ouve sempre a mesma história e, por conseguinte, não vê necessidade em alterar o diagnóstico, pois sempre confirmado artificialmente, permanecendo inalterado. Neste sentido, há somente uma maneira de ser transexual, sendo que somente será considerado transexual aquele que se adequar ao diagnóstico de transexualismo, enquanto o diagnóstico se adequa a somente uma parcela da população transexual (DIAS; ZENEVICH, 2014).

Ainda, a expressão transexualidade teve seu marco inicial em 1910 pelo sexólogo Magnus Hirschfeld, quando da publicação do livro *Die Tranvestiten* (As travestis), como observado no título, trata-se de separar as formas de homossexualidade, e de outro lado, demonstrar que o transvestimento não é uma prática específica do homossexual. (CASTEL, 2001)

Ainda, para Castel (2001, p. 77) transexualidade é:

O transexualismo é uma síndrome complexa, cuja inserção na patologia foi, ao final de um processo aqui retrçado, colocada em questão com maior ou menor sucesso. Caracteriza-se pelo sentimento intenso de não-pertença ao sexo anatômico, sem por isso manifestar distúrbios delirantes (a impressão de sofrer uma metamorfose sexual é banal na esquizofrenia, mas neste caso é acompanhada de alucinações diversas), e sem bases orgânicas (como o hermafroditismo ou qualquer outra anomalia endócrina).

A fundamentação deste fenômeno na contemporaneidade está baseada em duas formas distintas, a primeira está ligada ao avanço da biomedicina na segunda metade do século XX, especialmente ao que se refere ao aperfeiçoamento das técnicas cirúrgicas, dessa forma, fazendo do desejo de adequação, uma realidade concreta. O segundo, refere-se à influência da sexologia na construção da definição de identidade de gênero, como sendo uma construção social, independente do sexo biológico. (ARÁN, 2006)

Para a psiquiatria, o transexual é uma pessoa que possui uma insatisfação com relação ao sexo do seu nascimento, com o desejo de passar pela cirurgia e demais procedimentos que revertam este sentimento de angústia. Geralmente, é algo reconhecível desde cedo, tendo em vista que estas pessoas sofrem com a incoerência do sexo psíquico-emocional com o sexo biológico e anatômico de seu nascimento.

Sendo assim, os transexuais são providos de um sexo, e desejam se tornar do outro e psicologicamente, já são do sexo oposto ao biológico, o que gera o transtorno de identidade sexual. Para a medicina, a transexualidade é um transtorno de identidade de gênero, em que o sujeito se reconhece como sendo do gênero oposto ao seu biológico. Assim, a Organização Mundial da Saúde (OMS), elencou a transexualidade no CID (Código Internacional de Doenças) como CID10 (BERNARDINELI; DIAS, 2016).

Nestes casos a evolução da identidade sexual não seguiu a via correta, tendo ocorrido uma justaposição de diversos fatores psicológicos, hormonais e sociais sobre o comportamento cromossômico [...]. Esta adequação lhe é imposta de modo irreversível, escapando ao seu livre- arbítrio. Só se consideraria, pois, em crise, no mundo de hoje, uma Faculdade em que o saber jurídico houvesse assumido a forma de um precipitado insolúvel, resistente a todas as reações. Seria ela um museu de princípios e praxes, mas não seria um centro de estudos. Para uma escola de Direito viva, o mundo de hoje oferece um panorama de cujo esplendor raras gerações de juristas se beneficiam (VIEIRA, 2012, p. 159).

Todavia, transexualidade não é mais considerada como uma doença, conforme anúncio da Organização Mundial da Saúde, depois de 28 anos, a OMS lançou uma nova edição da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID), e nela a transexualidade deixa de ser uma doença

mental, porém continua no catálogo com incongruência de gênero. Na nova atualização, intitulado CID-11, que substitui a CID-10, a transexualidade, passou a fazer parte de um novo capítulo denominado condições relacionadas à saúde sexual, sendo então classificada como incongruência de gênero. Na edição anterior, este tema estava inserido no capítulo sobre transtornos de personalidade e comportamento, e em um subcapítulo chamado transtornos de identidade de gênero (MARTINELLI, 2019).

Nos últimos anos, especialistas que são ligados à OMS, verificaram as informações científicas mais recentes sobre diversos temas, para criar um novo padrão para ser usado por profissionais ligados a saúde do mundo todo. No entanto, cada país tem até 1º de janeiro de 2022 (MARTINELLI, 2019).

Nesta nova atualização, a chamada incongruência de gênero é compreendida como sendo “[...]incongruência acentuada e persistente entre o gênero experimentado pelo indivíduo e àquele atribuído em seu nascimento. Mero comportamento variante e preferências pessoais não são uma base para o diagnóstico.” (MARTINELLI, 2019).

Esta nova atualização do CID também incluiu o tópico para incongruência de gênero de adolescente ou adulto que é compreendida uma incoerência intensa e permanente entre o sexo experimentado pela pessoa e o sexo atribuído, e também estabelece que o diagnóstico não pode ser feito antes da puberdade. A CID-10 estava em vigor desde maio de 1990, sendo que neste mesmo ano o termo homossexualismo, deixou de ser entendido como doença. A data de exclusão do termo, se transformou no Dia Internacional contra a Homofobia e a Transfobia, 17 de maio (MARTINELLI, 2019).

Bento (2011), ao falar sobre a escola, alega este ser um espaço de reprodução da heteronormatividade, pois, esta se apresenta como uma instituição incapaz de lidar com a diferença e a pluralidade, funcionando como entidade protetora das normas da heterossexualidade. Para as crianças que são levadas a abandonar a escola, por não suportarem o ambiente hostil às quais estavam inseridas, é limitador falar em evasão. Todavia, não existem indicadores para mensurar o preconceito de uma sociedade, e ao tratar-se da escola, tudo fica sob o manto invisibilizante da evasão. O que na realidade existe, é uma expulsão daqueles que não se adequam à heteronormatividade no ambiente escolar, e não evasão, se fazendo importante distinguir evasão de expulsão, visto que, ao verificar quais são os motivos que levam crianças a não frequentarem a escola, terá como combater com eficácia os dilemas

que compõem o cotidiano escolar, entre eles, a intolerância alimentada pela homofobia.

Neste sentido, é possível pressupor que no caso das transexuais, seja capaz de existir um círculo vicioso, onde o preconceito na infância, vem a prejudicar a sua formação e mais a falta de capacitação, junto com a exclusão, devido ao preconceito sexual deixa-lhes poucas opções no mercado de trabalho, desta forma, vindo a sofrer as consequências do preconceito duplo preconceito, em um primeiro momento, pela sua identidade de gênero e, em seguida, pelo lugar ocupado, ou não, no mercado de trabalho (SOUZA; HESPANHOL, 2014).

Não obstante a negação e exclusão de direitos são evidentes, levando em consideração a negligência de políticas públicas que garantem direitos fundamentais para essa parcela da população. As pessoas transexuais são marcadas pela violência e a exclusão, onde vivenciam o ódio da sociedade que não entendem a diversidade sexual e de gênero. Observa-se a discriminação a transexualidade em diversos âmbitos sociais, dentre eles o mercado de trabalho. Embora ataque princípios constitucionais, claramente ocorre a separação e exclusão da pessoa em razão da sua sexualidade. Portanto, há um número considerável de pessoas transexuais e de pessoas com diversidade de gênero fora do mercado de trabalho, sujeitando-se a prostituição e a outros tipos de subempregos, para garantir o próprio sustento e o direito de viver. Além disto, inquestionável que a falta de acesso da pessoa transexual de se inserir no mercado de trabalho vem não só da falta de acesso aos estudos ou da qualificação, mas basicamente da aparência e condição de transgeneridade (BERNARDINELI; DIAS, 2016).

Imprescindível reconhecer que diante do mercado de trabalho, a pessoa transexual pertence a um grupo de minorias e sua posição de desvantagem se tanto em decorrência de questões econômicas, como físicas e educacionais. Neste mundo de competição, de mudanças, a discriminação por questões de gênero e sexualidade são relevantes por parte dos recrutadores do mercado de trabalho. Neste sentido, entende-se que de uma maneira geral não há espaço para transexuais atuarem no mercado de trabalho, sendo de suma importância uma intervenção estatal no esforço de diminuir a discriminação e atitudes preconceituosas, assim, dando oportunidades às pessoas transexuais de terem um trabalho digno (BERNARDINELI; DIAS, 2016).

3 O DIREITO FUNDAMENTAL DE ACESSO AO TRABALHO

Os direitos fundamentais podem ser criados como características naturais atinentes ao homem, ligados especialmente aos valores da dignidade, liberdade e igualdade, que decorrem da sua própria existência, com fundamento na dignidade da pessoa humana. (AMARAL, 2011).

Em que pese sejam ambos os termos (“direitos humanos” e “direitos fundamentais”) comumente utilizados como sinônimos, a explicação corriqueira e, diga-se de passagem, procedente para a distinção é de que o termo “direitos fundamentais” se aplica para aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado, ao passo que a expressão “direitos humanos” guardaria relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional (internacional). (SARLET, 2012 ,não paginado).

Ainda, observa-se que estes direitos não são concedidos pelo Estado, que deve respeitá-los, promovê-los e garanti-los, contudo apenas tem o seu reconhecimento no ordenamento (AMARAL, 2011).

Como ferramenta de trabalho, as telecomunicações tornaram-se essenciais, provocando uma série de benefícios que agilizaram a transmissão de informações, reduzindo gastos e aumentando a produção. Estas transformações foram introduzidas nas relações de trabalho que não mais apresentam as características de tempo, espaço e organização que anteriormente apresentavam, tendo em vista que a energia e o espaço físico do trabalho humano eram os responsáveis pelo desenvolvimento da economia. (BUBLITZ; PEZZELA, 2013).

O trabalho é indispensável para o exercício da cidadania e também para a obtenção da dignidade humana. A Constituição Federal de 1988, estabeleceu como uma das bases de sustentação da ordem econômica, a valorização do trabalho, tendo como finalidade assegurar a existência digna, através da redução das desigualdades sociais. (BUBLITZ; PEZZELA, 2013).

3.1 A declaração universal dos direitos humanos e o conceito de trabalho decente (OIT)

Ao falar sobre discriminação, é necessária a leitura da Convenção Internacional de Trabalho nº 111, no seu artigo 1º que define discriminação como:

- Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:
- a) 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 oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
 - b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.
2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.
 3. Para os fins da presente convenção as palavras ‘emprego’ e ‘profissão’ incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego. (BRASIL, 2009)

Sendo assim, discriminação, é a privação ou limitação da igualdade de tratamentos ou oportunidades, esta definição abrange as duas formas que esta discriminação aparece, a direta, que se refere ao tratamento diferenciado proibido, e a indireta, quando este tratamento discriminatório não é explícito. A Convenção n. 111 foi ratificada pelo Brasil em 26/11/1965, a qual vigora no ordenamento jurídico (COSTA, 2007).

Ainda, conforme as orientações da Convenção n. 111 da OIT, os empregados não devem praticar, nem tolerar qualquer tipo de discriminação à qualquer momento, seja na contratação, durante o período de contratação e, ainda, após o término do contrato. Logo, por discriminação constata-se a exclusão, preferência ou distinção, seja de qualquer forma, sem razões que as possam justificar (COSTA, 2007).

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, ocorreu a consagração da dignidade da pessoa humana como um direito fundamental, havendo a efetivação dos direitos da personalidade, no art. 5º, caput, inc. V, X e XXXVI, que considera invioláveis, os direitos à vida, à intimidade, à vida privada, à imagem e à honra das pessoas (LEITE, 2006).

Ainda, conforme o art. 5º, § 2º, estes direitos são exemplificativos, não excluindo outros decorrentes dos princípios e dos regimes por ela adotados, e, a ordem econômica tem por objetivo assegurar a todos uma existência digna, considerando, entre outros, os princípios da redução das desigualdades regionais e sociais e da busca do pleno emprego, conforme art. 170, VII e VIII, além disto veda nas relações

de trabalho, diferenças de salário, exercício de função e admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7, XXX), bem como, proíbe a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual. Nesta senda, observa-se, que a Constituição Federal, trata-se de um imprescindível dispositivo de combate à discriminação e igualdade de oportunidades (COSTA, 2007).

O empregado, quando a relação de trabalho chega ao fim, deve ser protegido contra a despedida arbitrária, considerando esta, a que ocorre devido à discriminação, consoante art. 7º, inc. I, da Constituição Federal. Esta proteção contempla a demissão por discriminação devido à orientação sexual do empregado, que caso comprovado, enseja condenação à indenização por ofensa à moral e ao direito da personalidade do empregado, sendo que esta condenação pode ser pela justa causa imputada ao empregador, no caso de rescisão indireta, quando alegado pelo empregado que ocorreram atos discriminatórios por seus superiores ou colegas, baseado em sua orientação sexual, conforme o art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, situação que dependerá, também, de prova do empregado (ROSA; SILVA, 2013).

No caso de rescisão indireta do contrato de trabalho, para que o empregador não seja condenado por demissão injusta, se faz importante que durante a relação de trabalho tenha o maior profissionalismo possível, utilizar critérios objetivos de avaliação e acompanhamento de desempenho, para que possa justificar a demissão, ou fazer contraprova em juízo, que a demissão não foi discriminatória ou que inexistiu motivos que levasse à rescisão indireta (ROSA; SILVA, 2013).

Além disto a Consolidação das Leis do Trabalho em seu art. 3º, § único, proíbe diferenças referente à espécie de emprego e a condição de trabalhador e, também, entre os trabalhos intelectual, técnico e manual, ainda no art. 5º, traz a isonomia salarial para trabalhos de igual valor sem diferença de sexo, inclusive a Lei n. 9.799, de 26 de maio de 1999 que dispõe sobre a proteção do trabalho da mulher, trouxe novidades referentes às proibições de práticas discriminatórias que não limitam-se somente à questão do sexo (COSTA, 2007)

No art. 373-A, inc. I, da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelece que são responsáveis por anúncios discriminatórios, tanto as empresas empregadoras, quanto as empresas responsáveis pela divulgação do anúncio. Com relação aos incisos II e III, o legislador dedicou-se aos momentos que ocorrem as práticas discriminatórias, quais sejam, o momento da seleção, ao definir o valor da remuneração, contratação, as oportunidades e dispensa. São nestes momentos de

escolha, que se observa os critérios não objetivos, fundados em preconceito e discriminação. Referente ao inc. V, a seleção de pessoas para determinada empresa deve estar relacionada à natureza da função exercida, ou seja, baseada na qualificação do indivíduo para o desempenho da função e não em suas características pessoais, como a sua orientação sexual, entre outros, salvo quando a natureza da vaga assim o exigir (COSTA, 2007).

A declaração universal de direitos humanos de 1948, estabelece um código de ética universal para a ratificação da dignidade humana. Reafirma no sentido de que a declaração surgiu em um âmbito marcado pelo horror ao extermínio realizado nos campos de concentração nazista. A declaração ampliou o conceito de dignidade humana, estabelecendo os direitos econômicos, sociais e culturais (DHESC), ao lado aos já estabelecidos direitos civis e políticos. (PAULI; ROSENFELD, 2012)

Ainda, a declaração de Viena de 1993 reafirma no seu art. 5º, que “Todos os direitos humanos são universais, indivisíveis interdependentes e interrelacionados. A comunidade internacional deve tratar os direitos humanos de forma global, justa e equitativa, em pé de igualdade e com a mesma ênfase” (BRASIL, 2009).

Ademais, em termos políticos a declaração universal de direitos humanos associou o discurso liberal da cidadania com o discurso social, de forma a articular tanto os direitos civis e políticos, nos seus artigos 3 e 21, como os direitos sociais, econômicos e culturais, consoante, artigos 22 e 28, compreendidos como direitos fundamentais. Deste modo, tal concepção rompe com as declarações anteriores e introduz o reconhecimento da dimensão coletiva dos direitos, e determina uma reciprocidade entre direitos formais como a liberdade e a base econômica. (PAULI; ROSENFELD, 2012).

Após a declaração de 1948, começou um processo de “jurisdicização” concluído em 1966 com o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC). O Brasil, a partir do processo de redemocratização, se insere neste contexto internacional. (PAULI; ROSENFELD, 2012).

No caso brasileiro, o processo de incorporação do Direito Internacional dos Direitos Humanos e de seus importantes instrumentos é consequência do processo de democratização, iniciado em 1985. O marco inicial do processo de incorporação de tratados internacionais de direitos humanos pelo Direito Brasileiro foi a ratificação, em 1989, da Convenção contra a Tortura e Outros Tratamentos Cruéis, Desumanos ou Degradantes. A partir desta ratificação, inúmeros outros importantes instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos foram também incorporados pelo Direito Brasileiro, sob a

égide da Constituição Federal de 1988. Assim, a partir da Carta de 1988, foram ratificados pelo Brasil: a) a Convenção Interamericana para Prevenir e Punir a Tortura, em 20 de julho de 1989; b) a Convenção sobre os Direitos da Criança, em 24 de setembro de 1990; c) o Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos, em 24 de janeiro de 1992; d) o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, em 24 de janeiro de 1992; e) a Convenção Americana de Direitos Humanos, em 25 de setembro de 1992; f) a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, em 27 de novembro de 1995. (Piovesan, 2000, p.100-101).

Reconhece-se a centralidade do trabalho e a sua qualificação, como um espaço de relação do ser humano com o meio em vive, seja em termos naturais ou sociais. E essa continua sendo a exigência da economia política do trabalho: a produção de uma economia que universalize o direito ao trabalho como um direito fundamental. Essa é a compreensão também expressa nas conclusões da Observação Geral 18 do Comitê DHESC da ONU. (PAULI; ROSENFELD, 2012).

Os direitos de trabalho abrangidos pelo PIDESC, entre outros incluem o direito ao trabalho livremente escolhido, pleno emprego, salários justos, condição de segurança e trabalho saudável, padrão de vida adequado, ao descanso e lazer, dentre outros. Estes direitos do trabalho do PIDESC coincidem com a base da Agenda do Trabalho Decente da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como com os direitos nas convenções da OIT (PAULI; ROSENFELD, 2012).

A Organização Internacional do Trabalho foi criada pela Conferência da Paz, em junho de 1919, após a primeira guerra mundial, e teve como interesse promover a justiça social, fazendo-se respeitar os direitos humanos no mundo do trabalho. Logo, observa-se que se desde a sua criação, a OIT está firmada no princípio de que não pode haver paz universal duradoura sem justiça social (ALVARENGA, 2007)

Ainda, a dignidade não permite que o ser humano seja utilizado como um meio para a consecução de um fim, pois o ser humano é fim em si mesmo e não se pode aceitar, em hipótese alguma a sua “coisificação”. Além disto, considerando-se que o direito pátrio é fundado em princípios como o da valorização do trabalho e o da dignidade humana, evidencia-se que a marchandage do trabalhador, “comércio de trabalhadores”, é proibido pelo ordenamento brasileiro. Isto significa que o intermediário coloca à disposição do tomador os serviços de terceiro, visando somente o seu lucro, sobre a exploração da mão de obra deste, restando, então caracterizado fraude ao direito material do trabalho. (MIRAGLIA, 2008).

Pode-se deduzir, então, que a simples interposição de mão-de-obra, em princípio, é proibida pelo ordenamento jurídico, devendo ser combatida, pois é

conflitante com o princípio da dignidade humana. Assim, essa circunstância, que reduz o homem trabalhador a mero objeto, exceto as exceções legais que permitem a intermediação da mão de obra, define o trabalho em condições indignas (MIRAGLIA, 2008).

A OIT estabelece que trabalho decente é aquele que é adequadamente remunerado, que é exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sendo capaz de garantir uma vida digna (MIRAGLIA, 2008).

O Brasil assumiu perante a OIT o comprometimento de promover o trabalho decente como uma das prioridades do governo, então, em 2003, foi assinado o Memorando de Entendimento que prevê o estabelecimento de Programa Especial de Cooperação Técnica para a promoção da Agenda Nacional de Trabalho Decente, que possui três fundamentos, quais sejam, gerar mais e melhores empregos, acabar com o trabalho escravo bem como o trabalho infantil, e, ainda, “fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade e democracia”. (MIRAGLIA, 2008).

O trabalho digno é alcançado quando é assegurado ao trabalhador os direitos mínimos de remuneração justa, de liberdade, equidade e de segurança na relação laboral. Sendo que a liberdade, não é somente em relação ao direito de ir e vir, comotambém em relação à liberdade de associação e exercício da atividade sindical, ainda em relação ao livre arbítrio na escolha do serviço, bem como o direito de encerrar a relação jurídica a qualquer tempo. Além disto, caracteriza a liberdade na relação trabalhista o direito das crianças de não trabalhar e de gozar de uma infância digna e de uma educação de qualidade (MIRAGLIA, 2008).

No que diz respeito à equidade, entende-se como a proibição de qualquer forma de discriminação nas relações trabalhistas, tanto no ingresso, quanto no âmbito do contexto laboral e mesmo depois na dispensa. Em concordância com os conceitos formulados aos princípios da igualdade e da não-discriminação, pode-se entender a equidade proposta pela OIT como direito à igualdade substancial. Tendo em primeiro lugar, a garantia a todos do acesso ao mercado de trabalho digno, propiciando a igualdade de oportunidades por meio da educação e programas de inserção e qualificação. (MIRAGLIA, 2008).

Em um segundo momento, diz sobre o mínimo necessário quanto ao respeito, condições e direitos trabalhistas, que proporcionem a vivência digna do sujeito e de sua família, desta forma, deve-se conceder ao trabalhador a mesma

consideração que se têm em relação aos demais seres humanos, sendo que todos são iguais em dignidade, sendo proibidas a sua sujeição a tratamentos humilhantes, vexatórios e degradantes. (MIRAGLIA, 2008).

Com relação aos mínimos direitos trabalhistas, compreende-se como necessário para a materialização do trabalho digno as garantias de remuneração justa, limitação da duração do trabalho e o período de descanso compatível com a atividade desenvolvida e o acesso a seguridade social. (MIRAGLIA, 2008).

3.2 A proteção ao trabalho na Constituição Federal.

O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, só pode ser construído, a partir do instante em que se admite que todas as pessoas são sujeito de direitos. Em recente época, os filhos tinham que seguir as profissões dos pais, as mulheres estavam excluídas de diversos ofícios, além das pessoas com deficiência, ademais, hoje, os estrangeiros são excluídos constitucionalmente de vários ofícios e cargos eletivos. No momento em que se confere dignidade a todos, independente de seu gênero, amplia-se o conceito de igualdade, bem como, se reconhece a dignidade da pessoa humana para um maior número de pessoas (BUBLITZ; PEZZELA 2013).

Apesar do fenômeno da constitucionalização do Direito de Trabalho, tenha iniciado no final da segunda década do século XX, foi apenas após a Segunda Guerra Mundial, com as novas constituições democráticas da França, Alemanha e Itália, que a noção de direitos fundamentais do trabalho se afirmou na seara constitucional. Estas constituições, um tanto recentes, não somente ampliaram a inserção de regras trabalhistas, como também consagraram princípios de direta ou indireta vinculação com a questão trabalhista (DELGADO, 2007).

Neste sentido, por exemplo a dignidade da pessoa humana, com importante dimensão social, onde o trabalho é o seu mais relevante aspecto, ao lado do princípio da subordinação da propriedade à sua função socioambiental, além do princípio da valorização do trabalho, em especial, do emprego, todos expressam a maior afirmação alcançada pelo Direito do Trabalho na constituição. No Brasil, esse ápice ocorreu com a Carta de 1988, nela todos esses princípios, dentre outros de grande relevância, propagam-se pelo corpo constitucional, construindo uma característica ímpar desta Constituição, perante as demais já existentes no País. Os principais princípios constitucionais do trabalho na ordem jurídico-cultural brasileira são: o princípio da

dignidade da pessoa humana, o da valorização do trabalho, o da justiça social e o da submissão da propriedade à sua função socioambiental. (DELGADO, 2007).

Mesmo assim, não restam dúvidas de que a dignidade é algo real, algo vivenciado concretamente por cada ser humano, já que não se verifica maior dificuldade em identificar claramente muitas das situações em que é espezinhada e agredida, ainda que não seja possível estabelecer uma pauta exaustiva de violações da dignidade. Além disso, verifica-se que a doutrina e a jurisprudência — notadamente no que diz com a construção de uma noção jurídica de dignidade — cuidaram, ao longo do tempo, de estabelecer alguns contornos basilares do conceito e concretizar o seu conteúdo, ainda que não se possa falar, também aqui, de uma definição genérica e abstrata consensualmente aceita, isto sem falar no já referido ceticismo por parte de alguns no que diz com a própria possibilidade de uma concepção jurídica da dignidade. (SARLET, 2007, p. 364).

A Constituição de 1988, elegeu como modelo estatal o Estado Democrático de Direito, assentou a proposta de que o Estado, tem como finalidade o ser humano e, dessa forma, constrói-se sobre os valores do trabalho, da livre iniciativa e da dignidade da pessoa humana. Nos primeiros artigos da Carta Magna, demonstram que o objetivo da República é assegurar o desenvolvimento social, através da erradicação das desigualdades e a construção de uma sociedade livre (MIRAGLIA, 2009).

O Direito do Trabalho é capaz de realizar plenamente a dignidade da pessoa humana, embora não seja o único meio, é o mais eficaz. Desta forma, fazendo materializar o Estado Democrático de Direito, eleito pela Constituição brasileira. O Direito do Trabalho é um instrumento fundamental para a superação da desigualdade social. (MIRAGLIA, 2009).

Para Delgado (2007) o princípio da dignidade da pessoa humana, representa a ideia de que o valor central das sociedades, do Direito e do Estado é a pessoa humana, independente de seu estado econômico, social ou intelectual. Este princípio defende a centralidade da ordem juspolítica e social em torno do ser humano. Trata-se do maior princípio do Direito Constitucional.

O caput do art. 170 da Constituição determina como fundamento econômico a valorização do trabalho, portanto, este fundamento, pode ser lido com um princípio, a valorização do trabalho significa que todas as pessoas têm direito ao trabalho. Mas não é qualquer tipo de trabalho, e sim, aqueles trabalhos dignos e adequados, que atenda a uma concepção pessoal de adequação física, psicológica e moral. (MOREIRA, 2006).

Neste sentido, são proibidos, os trabalhos que provocam a degradação do ser

humana como o trabalho escravo que é considerado crime. O direito ao trabalho, entendido do ponto de vista constitucional da valorização do trabalho humano, implica no dever ativo do Estado de promover intervenções, que façam cumprir este princípio constitucional.(MOREIRA, 2006).

A Constituição de 1988 tem a justiça social como um de seus fundamentos, um dos seus princípios básicos, ela incorporou o notável avanço na concepção de justiça social, passando de um conceito ideário, para o conceito maior de princípio, ou seja, é um comando jurídico instigador do ordenamento . Ainda, observa-se por importante e necessário, que o princípio da justiça social dispõe que independente das aptidões, talentos e virtudes individuais, cabe às pessoas o acesso a utilidades essenciais existentes na comunidade. (DELGADO, 2007).

O princípio engloba, em sua fórmula ampla e imprecisa, todos as vertentes que entendem, em maior ou menor extensão, que a realização material das pessoas não passa somente por sua aptidão, mas também de fatores objetivos ao indivíduo, os quais devem ser regulados por norma jurídica (DELGADO, 2007).

Ademais, a expressão tem sentido redundante, pois, todo o mecanismo de justiça, tem por si mesmo, caráter social. Apesar deste defeito formal em sua expressão, a concepção de justiça social alcançou prestígio na cultura contemporânea, como fórmula sintetizadora das diversas concepções que se opõem à regência exclusiva do mercado econômico na realização individual das pessoas. Ao passo que o Direito do Trabalho é a própria afirmação de algumas dessas concepções, o princípio da justiça social age como um comando incitante ao desenvolvimento deste ramo jurídico especializado (DELGADO, 2007)

O direito de propriedade teve o seu entendimento variante na história, desde a sua concepção de ser um direito sagrado e absoluto, até a sua percepção de um bem de apropriação e gestão coletivas, passando pelo já conhecidos direito de usar, fruir, dispor e abusar (MOREIRA, 2006).

A sua positivação, ao lado da sua função social resulta em uma compreensão específica, qual seja, a propriedade funcionalizada, direcionada a atender não só os interesses do proprietário, como também, os interesses sociais. O conceito reporta-se a ideia de “função” em Direito Administrativo: exerce função que gere bem alheio no interesse de terceiro, recebendo esta tarefa mediante deveres, onde a execução dispõe de um conjunto de poderes preestabelecidos (MOREIRA, 2006).

A submissão da propriedade à sua função socioambiental, ao mesmo tempo em

que afirma o regime da livre iniciativa adequa-se, em leitões de práticas e destinações de afirmação do ser humano e da valores sociais e ambientais. É inconstitucional, para a Constituição, a antítese “o lucro ou as pessoas”, vez que lucro e a livre iniciativa constitucionalmente reconhecidos, são os que somam valor ao ser humano, aos valores da sociedade, a saúde do meio ambiente geral, inclusive o do trabalho (DELGADO, 2007).

Com base na doutrina internacional de proteção integral às crianças e aos adolescentes, afastou-se o caráter anteriormente assistencialista e buscou-se na elaboração da Constituição de 1988 priorizar a educação, em face do trabalho (SILVA, 2009).

Conforme dispõe o art. 227 da CF:

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (BRASIL, 1988, <<http://www.planalto.com.br>>).

Desta forma, com o objetivo de privilegiar a educação e a profissionalização, que tem por objetivo preparar para um trabalho futuro, do que o próprio trabalho prematuro, que não estimula o acúmulo de conhecimento e garante uma vida digna aos trabalhadores, esta forma de pensar é confirmada e fundamentada pela prescrição tida no art. 205 da CF, que torna a educação como direito de todos e dever do Estado e da família, com a cooperação da sociedade buscando o desenvolvimento da pessoa, do mesmo modo que prepara para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (SILVA, 2009)

Na verdade, a partir da Constituição de 1988, é houve o reconhecimento, da criança e do adolescente como cidadãos, isto é, possuidores de direitos fundamentais, cessando, efetivamente, com a visão minimalista do menor como objeto, desta forma entende-se que a Constituição define os princípios protetores de crianças e adolescentes, reconhecendo que os mesmos se encontram, em uma posição especial no desenvolvimento humano. (SILVA, 2009).

3.3 A proteção especial ao trabalho no Estatuto da Criança e do Adolescente e na Consolidação das Leis do Trabalho

A Convenção Internacional dos Direitos da Criança foi aprovada em 1989, na em 20 de Novembro da Assembléia Geral das Nações Unidas, após um longo trabalho de dez anos de representantes de 43 países da Comissão de Direitos Humanos, à época em que era comemorada os 30 anos da Declaração Universal dos Direitos da Criança (PEREIRA, 2000).

Resultado de compromisso e negociação, ela apresenta o mínimo que a sociedade deve assegurar às suas crianças, reconhecendo em um único documento as normas que os países subscritores devem adotar e incorporar à sua legislação. De cada Estado que a ratifique requer uma tomada de decisão, incluindo-se os procedimentos necessários para o controle do cumprimento de suas disposições e obrigações referentes à infância, ou seja, pessoas com idades de até 18 anos (PEREIRA, 2000).

Ficou a cargo da Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança, consagrar a doutrina da proteção integral, que foi ratificada no Brasil pelo Decreto n. 99.710, de 21 de novembro de 1990. Conforme verifica-se do seu preambulo, a Convenção de 1989, tem como finalidade efetivar a proteção especial à criança. Desta forma foram reconhecidos na esfera internacional direitos próprios da criança, que deixou de ocupar o papel de parte integrante do grupo familiar para se tornar um membro individualizado da família humana, que em decorrência de sua falta de maturidade física e mental, carece de proteção e cuidados especiais, até mesmo da devida proteção legal, tanto antes quanto após seu nascimento (BARBOZA, 2000).

Neste sentido, a criança passa a ter direito à vida, a um nome, nacionalidade, a preservar sua identidade, à liberdade de expressão e opinião, inclusive tendo que ser ouvida em todo processo judicial que lhe diga respeito, à liberdade de pensamento, enfim, há o reconhecimento da dignidade, e os direitos iguais e inalienáveis de todos os membros da família humana. Observa-se que a educação passa a ser uma responsabilidade primordial dos pais (BARBOZA, 2000).

O mais notório princípio do Direito da Criança e do adolescente é o de vinculação à teoria da proteção integral, consoante art. 227 da Constituição de 1988 e no Estatuto da Criança e do Adolescente, previsto em seus artigos 1º e 3º (CUSTÓDIO, 2008).

O reconhecimento dos direitos fundamentais à criança e ao adolescente, trouxeram ao seu lado o princípio da universalização, onde os direitos estão aptos de reivindicação e efetivação para todas as crianças e adolescentes. Todavia, a universalização dos direitos sociais, no caso os que dependam de uma prestação de uma contribuição positiva pelo Estado, também exige uma postura ativa de seus beneficiários ao reivindicá-los e na construção políticas públicas. É desta forma que o Direito da Criança e do Adolescente, “encontra seu caráter jurídico-garantista”, em que a família, a sociedade e o Estado devem assegurar a execução dos direitos fundamentais (CUSTÓDIO, 2008).

O Estatuto da Criança e do Adolescente, fundado por meio de atuação e debate de setores representativos da sociedade, que incentivaram mobilizações e discussões por quase dez anos, trouxe uma nova forma de ver o universo infanto-juvenil, tendo como base que as crianças e adolescentes são sujeitos de direitos, e propondo uma série de instruções que provocam uma série de mudanças em diversos campos (CUSTÓDIO, 2002).

O direito à profissionalização e a proteção ao trabalho, ganha destaque no Estatuto da Criança e do Adolescente, e devido a sua complexidade e alcance, constitui o centro de todo o processo político-educacional que diz respeito ao futuro das crianças e adolescentes. Nos seus 10 artigos, dos 60 ao 69, o Estatuto determina normas para o trabalho dessa faixa especial da população, estabelecendo limites para sua participação em qualquer modalidade de trabalho não se restringindo a condição de empregado. (CAMPOS, 2009).

Observa-se, por importante e necessário, ainda que o Estatuto ao intitular um capítulo dedicado ao trabalho, ao invés de consagrar o direito ao trabalho, universalizou o direito à profissionalização, a partir de uma análise mais completa desta legislação, tem-se que a adolescência, é um tempo dedicado à formação integral.

Além de regularizar as normas protetivas mencionadas na Constituição, o Estatuto trouxe a regularização de normas importantes, como as previstas no artigo 67, incisos I, III e IV, que determinam a proibição do trabalho penoso, do trabalho que é realizado em locais que prejudicam formação e o desenvolvimento de adolescentes em horários e locais que não permitem a frequência à escola antes dos dezoito anos. Ademais, preocupou-se em garantir no art. 69, incisos, I e II, que o direito à profissionalização e à proteção ao trabalho do adolescente deve respeitar a condição peculiar de pessoa em desenvolvimento e à capacitação profissional pertinente ao

mercado de trabalho (CUSTÓDIO, 2002).

O trabalho de crianças e adolescentes antes dos 14 anos fica expressamente proibido, além disto dispõe sobre a proteção ao adolescente portador de deficiência, determinando que o adolescente tem direito à profissionalização e a proteção ao trabalho (LIMA, 1998).

O trabalho infantil é proibido por lei, o do adolescente, todavia, é permitido em circunstâncias especiais, para a Constituição Federal, sendo considerado adolescente trabalhador aquele na faixa de 14 e 18 anos, sendo que entre 14 e e 16 anos é permitido o trabalho unicamente na condição de aprendizagem consoante infere-se do art. 7º, inciso XXXIII.

A Consolidação das Leis do Trabalho, regula o trabalho na condição de aprendiz que exige uma série de exigências que devem ser observadas pelo empregador, como a jornada de trabalho, o contrato de aprendizagem, as atividades que podem ser exercidas, além da inscrição do adolescente e do empregador em programa de aprendizagem e formação técnico-profissional (CORTES, 2013).

Desta forma, os adolescentes a partir de 14 anos podem acessar os programas de aprendizagem, tendo como propósito integrarem-se gradativamente à sociedade ativa, então, não há de se concluir que a proibição ao trabalho não quer dizer ser ócio pernicioso, mas sim que deva preencher esse tempo com educação, frequência escolar, lazer e especialmente, recebendo a proteção familiar com maior incidência (LIMA, 1998).

O trabalho do adolescente aprendiz, não pode ser exercido em locais prejudiciais à sua formação, tendo em vista que o jovem se encontra em fase de formação, sendo que a necessidade de trabalhar não pode prejudicar o seu crescimento, o convívio com a família e a educação, que lhe proporcionará as condições necessárias para se integrar a sociedade (CORTES, 2013).

No seu seu art. 402, da CLT merece ser lido conforme a atualização constitucional que revogou definitivamente o uso do conceito de menor, devendo assim ser lido como o conceito de adolescente trabalhador todo aquele com idades entre 14 a 18 anos, nos seus artigos, a CLT, disciplinam em termos gerais, a idade mínima, a jornada de trabalho, os trabalhos proibidos, a admissão, a assinatura na carteira de trabalho, os deveres dos empregadores e dos responsáveis dos adolescentes, bem como a aprendizagem, a rescisão do contrato e as penalidades (SILVA, 2009).

Conforme observa-se do art, 403, parágrafo único da CLT o trabalho do

adolescente não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola, dispositivo absolutamente em consonância com o art. 67 do Estatuto da Criança e do Adolescente.

Consoante o artigo 428 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT):

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005).

Partindo deste conceito, observa-se que agrupando os requisitos que este preceitua, formalizado com os requisitos específicos daquela determinada área, há a formalização de um contrato de aprendizagem. Ademais, o contrato de aprendizagem, após a alteração dos limites de idade mínima para o trabalho realizada pela Emenda Constitucional n. 20, de 15 de dezembro de 1998, somente poderá ser realizado mediante a garantia de todos os direitos trabalhistas e previdenciários, conforme estabelece o art. 65 do Estatuto da Criança e do Adolescente.

Na pactuação do contrato de aprendizagem deve-se observar a capacidade jurídica das partes, bem como o segundo elemento, que é a licitude do objeto, vez que para que o contrato seja válido, o objeto deve ser lícito, isto é, regular com os princípios que instrui a legislação trabalhista, ainda, o contrato tem de ser de forma regular ou não vetada por lei. (OLIVEIRA; SIMÃO, 2012).

A durabilidade do contrato não pode ultrapassar dois anos, com exceção nos casos de aprendiz portador de deficiência, além disto, a legislação garante a anotação na Carteira de Trabalho, salário mínimo hora, férias, décimo terceiro salário, FGTS, seguro desemprego, dentre outras garantias, todavia para que isto ocorra o aprendiz deve comprovar sua frequência e matrícula escolar, nos casos em que não houve a conclusão do Ensino Médio e mais a inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional (OLIVEIRA; SIMÃO, 2012).

Estas entidades qualificadas são os chamados órgãos do Sistema S, Serviços Nacionais de Aprendizagem Industrial (Senai), Comercial (Senac), Rural (Senar), do Transporte (Senat) e do Cooperativismo (Sescoop), as escolas técnicas de educação,

as entidades sem fins lucrativos registradas nos Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente, além disto, a jornada do aprendiz é de seis horas diárias, chegando no máximo a oito horas diárias, a remuneração é de um salário mínimo e o trabalho noturno exercido das 22h e 5h, é proibido (CORTES, 2013).

O programa de aprendizagem promove a introdução do aprendiz no mercado de trabalho, com o objetivo de aperfeiçoá-lo e conceder a ele uma pré-formação, deixando-o apto às atividades empregatícias. Nesta fase, há a oportunidade de exercer atividades teóricas e práticas, que referem-se com sua capacidade, procurando a cada dia seu aperfeiçoamento (OLIVEIRA; SIMÃO, 2012).

Importante ressaltar que se houver redução de empregados da empresa, esta não poderá alterar o número de aprendizes, isto é, o aprendiz não poderá ter seu contrato rescindido antes de seu prazo de término, exclusivamente por este motivo. É pertinente relatar, que caso a empresa, não respeite a finalidade da legislação, isto é, contratando adolescentes com o intuito de contratar somente para atingirem a mão-de-obra barata, cabe também às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego e ao Ministério Público do Trabalho fiscalizar e zelar pelo desenvolvimento do trabalho ofertado. (OLIVEIRA; SIMÃO, 2012).

Por fim, os estabelecimentos de qualquer natureza, que se submetam ao regime da CLT, são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, 5% no mínimo e no máximo 15%, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, em funções que exijam formação profissional (CORTES, 2013).

4 O CONTEXTO DO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS TRANSEXUAIS

No âmbito do trabalho, este possui uma dimensão essencial na vida do indivíduo e a atividade profissional interfere de modo direto na maneira com que o ser humano se identifica e se posiciona socialmente (HESPANHOL; SOUZA, 2014).

4.1 O preconceito e a discriminação no ambiente de trabalho

Por preconceito, denomina-se as percepções mentais negativas em relação a indivíduos e grupos socialmente inferiorizados, assim como as representações sociais conectadas a tais percepções. Por outro lado, discriminação, designa, no plano concreto das relações, as atitudes arbitrárias, comissivas ou omissivas, relativas ao preconceito, que constituem violação de direitos dos sujeitos e dos grupos (RIOS, 2007).

Ademais, o mercado de trabalho se manifesta cada vez mais concorrente, sendo que as minorias e os grupos mais vulneráveis, possuem mais dificuldade para serem inseridos, e para não pertencer ao rol dos desempregados, estes se submetem a qualquer trabalho. A sociedade é extremamente complexa, visto que é formada de indivíduos desiguais, no entanto, este fato é de ordem natural, o que implica, por consequência, dividir as pessoas em classes, levando-as a imposição de diferenças de valores, vindo a refletir na intolerância e preconceito em um cenário de luta e discriminação (BERNARDINELI; DIAS, 2016).

Assim, as mudanças características do atual contexto produtivo repercutem nas diferentes dimensões da vida social e, de um modo bastante peculiar, nas relações do homem com sua atividade laboral, uma vez que tais relações têm gerado sentimentos de insegurança, estranhamento e incerteza, por constituírem-se, em muitos casos, elas próprias, como provisórias, precárias e efêmeras. A concepção do trabalho como um elemento imprescindível para a construção da identidade do sujeito deve ser, portanto, repensada à luz das várias transformações no mundo produtivo, examinando-se quais articulações ainda são possíveis de serem estabelecidas entre os conceitos de identidade e trabalho, em um contexto no qual, inegavelmente, são modificadas as construções identitárias. (COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007, p. 34).

Logo, a realidade que se encontra no mundo do trabalho, provoca no ser humano profundas mudanças em toda a sua vida e na compreensão de si mesmo, havendo, portanto, uma relação entre os desafios do trabalho e a formação da identidade do

sujeito. Dessa forma, pode-se dizer que o trabalho além de garantir a satisfação das necessidades básicas, contribui notadamente para determinar como será a colocação social do indivíduo. (HESPANHOL; SOUZA, 2014).

São conferidas à educação e a formação profissional funções essencialmente instrumentais, isto é, são capazes de minimizar os efeitos do desemprego, bem como possibilitar a competitividade intensificando a concorrência (SEGNINI, 2000).

Ainda, a dificuldade de inserção ao mercado de trabalho antecede do período escolar, tendo em vista que as pessoas transexuais estão inseridos em cenários repletos de discriminação e preconceito, fazendo com que este não consiga permanecer nem na educação básica, quanto menos ter acesso à educação superior, resultando, logicamente, na falta de qualificação para ingressar no mercado de trabalho. Logo, evidente que a falta de acesso à educação reduz as oportunidades das pessoas transexuais (BERNARDINELI; DIAS, 2016).

Ademais, no Brasil, diariamente, registram-se diversos de casos de preconceitos de raça, classe social, etnia e em razão de orientação sexual, ainda que exista uma Constituição que assegura, entre outros, o exercício dos direitos sociais e individuais, e que declara como valores absolutos uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos a liberdade igualdade e justiça. Estas violações, as explícitas e perpetradas abertamente, e em outras, sutilmente criadas. As discriminações referentes a orientação sexual, deriva da compreensão instituída socialmente que leva em conta e heterossexualidade como natura e normal, todavia, considera as demais manifestações sobre a sexualidade como desviantes (RODRIGUES, 2007).

A partir da modernidade, e possível apontar dois dispositivos centrais, o trabalho e a sexualidade, conforme organizadores da vida em sociedade. A começar da emergência da governamentalidade biolítica, quando se é obrigado a ser produtivo e, por conseguinte, corresponsável pela riqueza na nação, e por outro, de reproduzir-se com base em padrão de família heterossexual monogâmica e burguesa. Atualmente, ao se impedir que pessoas trabalhem devido a sua orientação sexual, estar-se-á diante de uma condenação que remete a morte, vez que só o trabalho insere o sujeito na vida digna em sociedade. (NARDI, 2007).

Desta forma, coloca-se na trama do humano, pois, impossibilitar o trabalho e impedir o “ser” humano. Cuida-se do lugar onde se pode “cortar o mal pela raiz”. Na hipótese de a sexualidade não poder ser exercida fora dos limites impostos pela

norma, e pela transformação do trabalho em sacrifício que se exterminar a vida (NARDI, 2007).

Neste sentido, é necessário, que o direito ofereça formas eficazes para que a igualdade não seja uma mera declaração, mas, sim um ideal a ser buscado todos os dias, vez que, o direito deve servir como um instrumento tanto para impedir a formação de desigualdades quanto para promover a igualdade, visto que, em uma sociedade democrática, baseada no conceito de cidadania, é aquela que fornece oportunidades iguais para o desenvolvimento da pessoa humana (MAIOR, 2003).

Não obstante, a existência de um Estado Democrático de Direito, que propaga a vedação a qualquer forma de discriminação, o trabalhador ou candidato à vaga de emprego, ainda é submetido a exclusão e desrespeito diante de sua orientação sexual. Ainda que no ordenamento jurídico brasileiro não exista um dispositivo específico que trate sobre a questão da sexualidade, o tema é recepcionado pelos princípios da liberdade e igualdade expressos na Constituição Federal de 1988 (FLORES; TERRIBELE, 2015).

Além disto, a liberdade de desiguais escolhas, com a igualdade em direitos encontra seu maior subsídio na consagração da dignidade humana, como fundamento da República Federativa do Brasil. Apesar de ter ratificado a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, que em seu texto crítica a discriminação no trabalho, a realidade no ambiente laboral manifesta restrição da capacidade de conviver com as diferenças. O poder de mando do empregador, adota linhas de homogeneização da heterossexualidade como um pré-requisito para a garantia da empregabilidade e crescimento profissional. Ademais, a discriminação no ambiente laboral é vedada pelo art. 7º, inc. XXX, ao proibir a diferença de salários, de exercício de funções e critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor, estado civil, bem como a proibição de discriminação por práticas homofóbicas, ainda que não evidenciado (FLORES; TERRIBELE, 2015).

Quando a Constituição considera invioláveis, a intimidade e a vida privada, existe um limite ao poder da empresa de questionar sobre a maneira a qual o empregado conduz a sua vida pessoal, salvo quando isso repercute negativamente no resultado de seu trabalho. A orientação sexual do empregado não interessa ao empregador, bem como não pode servir de justificativa para perseguições (GONÇALVES, 2013).

Qualquer tratamento injusto, fundamentado em razões de raça, gênero, cor, orientação sexual, idade, nacionalidade, credo ou condição física, é arbitrária e

incompatível ao princípio da dignidade da pessoa humana. Enfim, todos são iguais, vez que, todos são membros da mesma espécie: humana. Além disto, diversas vezes, a censura dos outros, leva a uma visão deturpada e incorreta da realidade. (GONÇALVES, 2013).

Para reequilibrar a igualdade, cumpre ao Estado o encargo de promulgar normas, de aplicação nos âmbitos público e privado, com a finalidade da integração social das pessoas pertencentes aos grupos excluídos, em virtude das desigualdades construídas (econômicas, sociais e culturais) ou físicas. Em especial no mercado de trabalho, as políticas compensatórias, visam acelerar o alcance da igualdade substantiva em detrimento das desigualdades de fato. Por conseguinte, se tratam de instrumentos de transformação e de inclusão social, que visam quebrar com o círculo vicioso da exclusão (GONÇALVES, 2013).

Não obstante a existência de uma construção legal que proíba as práticas de discriminação a realidade de desigualdades e pressões morais no ambiente de trabalho apresentam o distanciamento da habilidade de enfrentar o preconceito contra as minorias. (FLORES; TERRIBILE, 2015).

As demonstrações de homofobia, transfobia, e outras práticas de violência contra o que fora da heteronormatividade, estarão presentes no trabalho, pois, a norma incorporada reage ao outro por ameaçar aquilo que sustenta a construção social da identidade sexual e de gênero. Se trata de uma criação frágil, se refletirmos seus limites arbitrariamente fixados, mas poderosa sob a ótica da força que foi necessária para imprimir estes limites à potência do corpo (NARDI, 2007)

Podemos trabalhar com a hipótese que a reação "homofóbica" é tanto mais violenta quanto mais violenta foi a incorporação da norma ao estabelecer os limites do que é possível para uma vida tida como feminina ou masculina na compulsoriedade heterossexual. Assim, teremos uma distribuição de postos de trabalho hierarquizados com relação aos salários e atributos associados ao capital simbólico ali investidos. Infringir estes limites produz violência. (NARDI, p.72, 2007).

O problema maior, ainda se oculta é no silêncio do empregado que é vítima de discriminação devido a sua orientação sexual. Obrigado a uma situação de subordinação e hipossuficiência, se leva a tolerar atos atentatórios a sua dignidade (FLORES; TERRIBILE, 2015).

Ainda, o espaço de trabalho é a simplificação de condutas exteriorizadas por pessoas que ali externam sua cultura, convicções e preconceitos. Desta maneira, em

diversas ocasiões, a consequência destas manifestações é ônus da discriminação do trabalhador que não condiz ao imaginário “normal” sexualidade. Este ambiente de trabalho contaminado pela discriminação, afronta o direito fundamental a dignidade humana, bem como aos princípios da igualdade e liberdade garantidos pelo Estado (FLORES; TERRIBILE, 2015).

4.2 O acesso ao trabalho da população transexual no Brasil

Na atual sociedade, o trabalho ocupa um lugar de destaque, tendo em vista que oferece elementos que determinarão o grau de independência da pessoa. Não se tratando, apenas, da atividade que irá lhe garantir a sobrevivência, uma vez, que o trabalho interfere na maneira como o sujeito se reconheceu e se posicionara diante da sociedade, além de ter grande influência na forma como serão organizadas as demais esferas da sua existência (SOUZA, 2012).

Se, para a sobrevivência, o trabalho deveria satisfazer pelo menos as necessidades básicas diárias, na perspectiva psicológica é uma categoria central no desenvolvimento do autoconceito e uma fonte de autoestima. É a atividade fundamental para o desenvolvimento do ser humano. Em suma, é um forte componente na construção da pessoa que convive bem consigo mesma, acredita e orgulha-se de si. (SILVA; ZANELLI, 1996, p. 21).

O número é preocupante e demonstra como é difícil uma pessoa transexual conseguir um emprego formal, essencialmente com carteira assinada. Conforme a Rede Nacional de Pessoas Trans do Brasil (RedeTrans), 82% das mulheres transexuais e travestis abandonam a escola em decorrência da discriminação e, em diversos casos, por falta de apoio da família. (LONGO, 2017).

Ademais, quando a pessoa transexual consegue um emprego, o preconceito não termina. Sendo desrespeitadas diariamente em seu trabalho, como não sendo tratadas pelo seu nome social, além de quando os patrões “esquecem” e tratarem pelo nome errado (LONGO, 2017). “A maioria das políticas públicas direcionadas a travestis e transexuais é direcionada para a prevenção de doenças e o combate à exploração sexual, e não para políticas de inclusão na escola e no trabalho”. (ANDRADE, 2012, p. 226).

Previsto no caput do art. 6º da Constituição, o trabalho é considerado um direito social, todavia, no Brasil, em decorrência dos padrões culturais que consideram as

identidades transgêneras como inferiores e desviantes, estes indivíduos possuem muitos obstáculos no acesso ao mercado de trabalho formal (ALMEIDA, VASCONCELLOS, 2018).

Por importante e necessário, observa-se que as estatísticas existentes sobre a população trans, tratam sobre situações de violência ou de saúde, há, da mesma forma carência de dados oficiais relacionados a taxa de desemprego, entre outros, assim, verifica-se que no país, mesmo o trabalho sendo considerado um direito social, o emprego formal não faz parte da vida da população trans (ALMEIDA, VASCONCELLOS, 2018).

Se a pessoa transexual procura emprego após iniciada a transição, encontra a ignorância referente ao que é ser transexual, além de rejeição e preconceito. Todavia, se a pessoa já possuía emprego e, realiza a sua transição, poderá ser demitida. Em decorrência disto, estas pessoas adiam sua transição, por medo de perder seus empregos (REIDEL, 2013).

O mercado de trabalho, por si e excludente, vez que, é dividido em profissões femininas e masculinas, ou seja, profissões que só podem ser exercidas por um homem ou por uma mulher, todavia, sob a ótica de uma perspectiva de gênero, como ficaria a absorção das transgêneros pelo mercado de trabalho? (LOPES; MAURO, 2017).

Para Adelman:

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 (ADELMAN, 2003, p. 83-84).

Silva (2011), relata como sofrem as pessoas transexuais, para entrar e permanecer no mercado de trabalho, em decorrência disto, muitas preferem o isolamento, a mudança completa de vida, a perda de uma carreira acadêmica a passar por situações constrangedoras e humilhantes.

Verifica-se que a transexualidade é um fator de exclusão, quando se trata de mercado de trabalho, interferindo em sua trajetória profissional, tendo em vista que muitas pessoas optam por seguir carreiras onde não é preciso um nível elevado de escolaridade (LOPES; MAURO, 2017).

Há dois obstáculos que precisam ser vencidos pela população transexual, para que possam exercer a profissão que desejarem, quais sejam, conseguir terminar os estudos e ter qualificação dentro de um meio que lhe oprime e conviver com o duplo nome, quais sejam, o nome de registro e o nome social, até conseguir a alteração definitiva (SILVA, 2011).

Verifica-se como é difícil assumir-se transexual, tendo em vista que, além da falta de compreensão pela família, de ser excluído desde pequeno pela sociedade, vai enfrentar uma verdadeira batalha para conseguir um emprego formal, especialmente quando não possuir documentos adequados ao seu fenótipo. Assim, muitos não conseguem fugir de empregos que dispõem de maior aceitação aos homossexuais, como as ocupações de cabeleireiras e maquiadoras, inclusive, chegando aos casos mais extremos, como a prostituição (SILVA, 2011).

Referente à opressão, a discussão não está limitada aos trabalhadores LGBTIs que já estão inseridos no mercado de trabalho. Para atingir a posição de trabalhador, existe um caminho a ser percorrido, se tornando cada vez mais difícil que o habitual, tendo em vista que o que é posto em consideração não é sua capacidade intelectual, e sim, um elemento subjetivo, qual seja, a sua sexualidade (OLIVEIRA, 2016).

Para Oliveira (2016), existe, uma imposição que se tornou cultural, e no caso das pessoas transexuais, a situação é mais grave, tendo em vista que “gays e lésbicas sofrem discriminação, mas estão no mercado de trabalho — a questão aqui é chegar a cargos de direção, [...] já as pessoas trans estão totalmente ausentes do ambiente corporativo” (MAIA, 2016).

Os serviços de Calls Center e telemarketing, o “não aparecer”, o “não ser visto” e a necessidade de usar a voz para se comunicar, são as áreas que mais contratam as travestis e pessoas transexuais (OLIVEIRA, 2016).

Para Brandão, *et al.* (2015, p 64), “o empregador olha de um jeito mais tolerante para vários perfis considerados inadequados, para atendimento ao público do ponto de vista estético, corporal e de gênero”.

Duas iniciativas que têm foco no mercado de trabalho, merecem destaque, quais sejam, o Transserviços e o TransEmpregos, que funcionam como bancos de dados *online*, onde há o cadastro de empregadores, que possuem trabalho a oferecer, bem como o cadastro de pessoas transexuais que estão em busca de emprego. Estes portais intermediam com os interessados, e além de auxiliar o acesso ao mercado de

trabalho, assegura que o empregador disposto a receber as pessoas transexuais e travestis em seu ambiente de trabalho (OLIVEIRA, 2016)

Estas ações demonstram a necessidade de políticas públicas relacionadas as pessoas transexuais, mesmo sendo focadas no atendimento desta população, não acaba com toda a desigualdade, o que se espera para o futuro e que estas intervenções não sejam mais necessárias (OLIVEIRA, 2016)

Diante de todo o exposto, verifica-se que um dos grandes problemas do mercado de trabalho, se encontra na atual conjuntura dos obstáculos encarados pelos transgêneros para alcançarem uma colocação no mercado de trabalho, pois a segregação ocupacional e transfobia, ainda conduzem a algumas atitudes no mundo do trabalho (LOPES; MAURO, 2017).

4.3 Decisões judiciais de proteção ao trabalho da população transexual.

Anteriormente, a Jurisprudência, não deferia o pedido de alteração do prenome e do sexo, todavia, atualmente há poucas decisões que indeferem tal pedido.

Conforme importante decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) abaixo ementada, significou uma importante vitória para a população transexual, vez que, foi efetivado o direito a alteração do prenome, sem ter a necessidade da realização de cirurgia de redesignação de sexo, sendo necessário apenas a vontade da pessoa, ademais, esta alteração poderá ser realizada via procedimento judicial ou administrativo.

Decisão: O Tribunal, por maioria e nos termos do voto do Relator, apreciando o tema 761 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário. Vencidos parcialmente os Ministros Marco Aurélio e Alexandre de Moraes. Nessa assentada, o Ministro Dias Toffoli (Relator), reajustou seu voto para adequá-lo ao que o Plenário decidiu na ADI 4.275. Em seguida, o Tribunal fixou a seguinte tese: "i) O transgênero tem direito fundamental subjetivo à alteração de seu prenome e de sua classificação de gênero no registro civil, não se exigindo, para tanto, nada além da manifestação de vontade do indivíduo, o qual poderá exercer tal faculdade tanto pela via judicial como diretamente pela via administrativa; ii) Essa alteração deve ser averbada à margem do assento de nascimento, vedada a inclusão do termo 'transgênero'; iii) Nas certidões do registro não constará nenhuma observação sobre a origem do ato, vedada a expedição de certidão de inteiro teor, salvo a requerimento do próprio interessado ou por determinação judicial; iv) Efetuando-se o procedimento pela via judicial, caberá ao magistrado determinar de ofício ou a requerimento do interessado a expedição de mandados específicos para a alteração dos demais registros nos órgãos públicos ou privados pertinentes, os quais deverão preservar o sigilo sobre a origem dos atos". Vencido o Ministro Marco Aurélio na fixação da tese. Ausentes, neste julgamento, o Ministro Gilmar Mendes, e, justificadamente, a Ministra Cármen Lúcia (Presidente). Presidiu o julgamento o Ministro Dias

Toffoli (Vice-Presidente). Plenário, 15.8.2018 (BRASIL, 2018, <<http://www.stf.jus.br>>)

Registra-se, por importante e necessário, que a partir desta decisão, verifica-se a efetividade do princípio fundamental da dignidade humana.

Destaca-se algumas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, como no caso abaixo, onde o superior hierárquico recusava-se a chamar a pessoa transexual por seu nome social internacionalmente, causando-lhe enorme constrangimento.

EMENTA RECURSOS ORDINÁRIOS DA RECLAMANTE E DA FUNDAÇÃO (Matéria comum) INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. O valor da indenização pelo dano moral deve buscar duas finalidades precípuas: compensar a vítima e punir o agressor, como medida pedagógica, visando à conscientização do empregador quanto à sua obrigação de proteger a saúde e o bem estar de seus empregados, sem que o valor estabelecido importe na insolvência do ofensor e no enriquecimento sem causa do ofendido, o que restou atendido no julgado, não comportando alteração o montante reparatório arbitrado. Apelos negados. RECURSO ORDINÁRIO DO MUNICÍPIO DE NOVO HAMBURGO RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Não tendo a reclamante se desincumbido do ônus de demonstrar que houve omissão do Município reclamado quanto ao poder-dever de fiscalizar o cumprimento, pela Fundação, das obrigações trabalhistas que lhe incumbiam como empregadora, sobretudo quando se trata de ação onde se discute, basicamente, a ocorrência de dano moral por assédio, reconhecido somente em juízo, indevida a sua responsabilização de forma subsidiária pelos créditos deferidos na presente ação. Recurso provido. (BRASIL, 2019 <<https://www.trt4.jus.br>>).

Situações como no caso acima, são extremamente comuns, que ferem o princípio da dignidade humana, tendo em vista, o preconceito aliado a falta de empatia e desconhecimento sobre a pessoa transexual, ademais, neste caso foi mantido a sentença, e a reclamada foi condenada ao pagamento de R\$ 12.000,00 em danos morais.

Na decisão abaixo, trata-se de uma técnica de enfermagem transexual, que sofreu agressões verbais em seu local de trabalho, mesmo se tratando de uma pessoa transexual operada, inclusive já tendo alterado sua documentação.

EMENTA RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. QUANTUM ARBITRADO. Os danos morais não podem ser mensurados com base em critérios objetivos, servindo a utilização de parâmetros apenas como forma de arbitramento do valor a ser indenizado. Hipótese em que o valor arbitrado na sentença se mostra adequado, considerando a gravidade da conduta do empregador, da duração do contrato de trabalho, a capacidade financeira das partes e o princípio da razoabilidade. Recurso não provido. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. INAPLICABILIDADE. PROCESSO AJUIZADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. Incabível o deferimento de honorários advocatícios

sucumbenciais, previsto no art. 791-A da CLT, aos processos ajuizados antes da vigência da lei 13.467/2017. Aplicável ao caso o entendimento da Proposta nº 01 da Comissão nº 5 aprovado na I Jornada sobre a Reforma Trabalhista, promovida por este Regional em 10/11/2017. Recurso da reclamante provido. (BRASIL, 2018 <<https://www.trt4.jus.br>>).

Conforme já estendido no presente trabalho, ingressar e se manter no mercado de trabalho é uma tarefa extremamente complicada para a pessoa transexual, como na ementa acima, a técnica de enfermagem já estava trabalhando e mesmo assim passou por uma situação contragredora na frente dos colegas. O empregador foi condenado ao pagamento de uma indenização no valor de R\$ 5.000,00.

Nesse sentido, destaca-se a decisão do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul do processo abaixo, onde uma mulher transexual, foi impedida de utilizar o banheiro feminino, ocorrendo, desta forma, a violação a honra, uma vez que a ofensa ocorreu devido a sua condição transexual, tendo sido exposta a uma situação extremamente constrangedora.

APELAÇÃO CÍVEL. RESPONSABILIDADE CIVIL. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PROIBIÇÃO DE UTILIZAÇÃO DE BANHEIRO FEMININO POR. TRANSEXUAL. VIOLAÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. CONDUTA PRECONCEITUOSA. SITUAÇÃO VEXATÓRIA E CONSTRANGEDORA. DANOS MORAIS IN RE IPSA. DEVER DE INDENIZAR CONFIGURADO. Trata-se de ação de indenização por danos morais decorrentes de situações vexatórias e humilhantes experimentadas pela parte autora quando frequentou as dependências da boate ré, julgada parcialmente procedente na origem. PRELIMINAR CONTRARRECURSAL – INTEMPESTIVIDADE DO RECURSO - Não merece acolhimento a irresignação da parte apelada, pois a apelação foi interposta pela parte ré dentro do prazo legal previsto no art. 1003, §5º, do CPC/15. SOBRESTAMENTO DO PROCESSO – Considerando que na decisão que reconheceu a existência de repercussão geral da questão suscitada no RE 845779 – TEMA 778, no qual se discute a adequação ou não da proibição de uso de banheiro feminino por, transexual não houve determinação por parte do Ministro Relator de suspensão dos recursos em qualquer instância, mostra-se descabida a suspensão do presente processo. DEVER DE INDENIZAR – Consabido que a obrigação de indenizar ocorre quando alguém pratica ato ilícito. O artigo 927 do Código Civil refere expressamente que “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. No mesmo sentido, o artigo 186 do precitado Diploma Legal menciona que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. O fornecedor de produtos e serviços responde pela reparação dos danos causados por defeitos relativos aos produtos e prestação de serviços que disponibiliza no mercado de consumo, independentemente da existência de culpa (art. 14 do CDC). In casu, a conduta da empresa ré, ao proibir a utilização do banheiro feminino por pessoa do sexo masculino que se afirma “mulher trans” e está vestida à caráter (como mulher), é evidentemente preconceituosa, violando a honra subjetiva da parte autora, pois ofendida em razão de sua condição de transexual, sendo exposta à situação vexatória e visivelmente lesiva a sua dignidade. Sem sombra de dúvidas os transexuais têm direito a serem tratados socialmente de acordo com a sua identidade de gênero, inclusive na

utilização de banheiros de acesso público, sendo que a violação desse direito importa em lesão direta a direito da personalidade, caracterizador de lesão extrapatrimonial. A parte autora, tendo assumido a condição de transgênero, deve ter todos os seus direitos assegurados, até mesmo como forma de inculcar nas pessoas ditas “normais” mudanças de pensamento e comportamento, acabando com qualquer preconceito que envolva a questão. Assim, presentes os pressupostos do dever de indenizar, quais sejam, a conduta ilícita do prestador de serviço, o dano moral, que no caso em apreço configura-se in re ipsa, bem como o nexo causal, impõe-se a manutenção da sentença que reconheceu o dever de indenizar. QUANTUM INDENIZATÓRIO – Valorando-se as peculiaridades da hipótese concreta e os parâmetros adotados normalmente pela jurisprudência para a fixação de indenização, em hipóteses similares, o valor de R\$ 10.000,00 (...) arbitrado na sentença está adequado, não merecendo redução, pois de acordo com os critérios da razoabilidade e proporcionalidade. PRELIMINAR CONTRARRECURSAL REJEITADA. APELAÇÃO DESPROVIDA (RIO GRANDE DO SUL, 2018, <<http://www.tjrs.jus.br>>).

No presente caso, uma vez tendo sido violado o direito de personalidade da pessoa transexual ao tentar utilizar o banheiro, restou configurado o dano moral. Ter livre acesso ao banheiro é um direito de todos. No caso em apreço, a Boate, onde ocorreu a situação, foi condenada ao pagamento de R\$ 10.000,00 em danos morais.

Já o Tribunal Regional Federal da 2ª Região prolatou a decisão abaixo, caso de um homem transexual que foi exposto a situações vexatórias no seu ambiente de trabalho, ao não ser chamado pelo seu nome social, e ter seu nome de registro divulgado por uma supervisora.

DANO MORAL. TRATAMENTO DESRESPEITOSO. DIREITO À INDENIZAÇÃO. O trabalhador é sujeito e não objeto da relação contratual, e tem direito a preservar sua integridade física, intelectual e moral, em face do poder diretivo do empregador. A subordinação no contrato de trabalho não compreende, portanto, a pessoa do empregado, mas tão-somente a sua atividade laborativa, esta sim submetida de forma limitada e sob ressalvas, ao jus variandi. No caso dos autos, a prova oral produzida corrobora a situação vexatória a que foi exposto o empregado, conforme noticiado na exordial, prática esta incompatível com a dignidade da pessoa do trabalhador, com a valorização do trabalho humano e a função social da propriedade, asseguradas pela Constituição Federal (art. 1º, III e IV, art.5º, XIII, art. 170, caput e III). Tais práticas são intoleráveis numa sociedade que hoje pretende alcançar um novo patamar civilizatório, e pedem resposta dura do Judiciário em vista da afronta a direitos fundamentais. Sentença mantida, no particular (SAO PAULO, 2019, <<http://search.trtsp.jus.br>>).

Dessa forma, verifica-se que a Jurisprudência, mesmo diante da carência de legislação específica quanto a população transexual, está caminhando de forma promissora, diante dos pedidos interpostos frente ao Poder Judiciário, em favor do Princípio da Dignidade Humana.

5 CONCLUSÃO

Tendo em vista os aspectos observados, verifica-se que muito embora exista uma rede de proteção as pessoas transexuais e transgêneras, como o direito fundamental ao trabalho, e outras garantias previstas não só na Constituição Federal de 1988, como também na Declaração Universal dos Direitos Humanos, e a Organização Internacional do Trabalho, no Estatuto da Criança e do Adolescente e na Consolidação das Leis do Trabalho, todavia, ao tentar ingressar no mercado de trabalho, esbarra no preconceito.

A pessoa transexual, passa por diversas dificuldades psicológicas para compreender a sua realidade, tendo em vista não se identificar com o seu sexo biológico tendo que, muitas vezes, passar por diversas situações constrangedoras e vexatórias, em decorrência da sua condição.

Os direitos fundamentais, não são criados pelo Estado, todavia, ele tem o dever de garanti-los a toda população, tendo em vista que o trabalho é fundamental para o exercício da cidadania, vez que para a Constituição ele é uma das bases da ordem econômica.

Ao tentar ingressar no mercado de trabalho, a pessoa transexual se depara com a discriminação, sendo que ela pode aparecer de forma mais discreta, como no momento da entrevista para vaga de emprego, em que se observa que o nome social, não condiz com a aparência, ou mesmo, após já estar no mercado de trabalho e realizar a cirurgia de redesignação de sexo, e não ser respeitado, como por exemplo, ser chamado pelo nome de “nascimento”, entre outros.

Dessa forma, não ocorrendo a observância no princípio básico do ordenamento jurídico, qual seja, a dignidade da pessoa humana, ademais o princípio da valorização do trabalho exprime que todo tem direito ao trabalho digno e adequado, sobre o ponto de vista pessoal de adequação física, psicológica e moral.

Desde criança a pessoa transexual passa por dificuldade, tendo em vista a heteronormatividade existente na rede de ensino, devido a isto, muitos abandonam a escola, e são expulsos de casa contrariando o art. 227 da Constituição Federal, que consagrou a teoria da proteção integral, onde trouxe o reconhecimento de garantias fundamentais a crianças e adolescentes.

Ademais, a CLT permite aos adolescentes e jovens, com idade entre 14 e 24 anos trabalharem, sob condições especiais, tendo em vista que ele se encontra em fase de formação.

No mercado de trabalho, a população transexual encontra um grande obstáculo para sua inserção, tendo em vista o preconceito, falta de informação e interesse relativo a essa parte tão importante da população.

Ademais o trabalho por ser fundamental ao desenvolvimento do ser humano, ao ser negado ou dificultado o seu acesso em decorrência da sua condição, faz com que a pessoa transexual tenha que optar por trabalhos que não exigem uma formação profissional mais complexa e, muitas vezes, por não conseguirem ingressar no mercado de trabalho, acabam tendo que se prostituir, devido à falta de opção e necessidade de sobreviver.

Uma importante vitória da população transexual foi a decisão do STF que garantiu o direito a alteração do prenome, sem ter a necessidade da realização de cirurgia de redesignação de sexo, ademais temos visto diversas outras decisões que reiteram o direito ao trabalho da população transexual e garantem a estes a dignidade, como ser chamado pelo nome social.

Diante de todo o exposto, o que se verifica é que apesar das diversas formas de proteção previstas no ordenamento jurídico brasileiro, o trabalhador transexual não está na realidade protegido e garantido o seu direito à livre escolha profissional, muito embora, tenha previsão no texto constitucional e a legislação infraconstitucional.

Espera-se, que no futuro próximo, essa parcela da população exposta possa ter realmente o seu direito garantido e efetivado de livre escolha profissional, um acesso ao mercado de trabalho digno, sem ter que se preocupar com a sua condição pessoal, e que o que realmente seja analisado na escolha do profissional seja a sua qualificação técnico-profissional e não a sua aparência.

REFERÊNCIAS

ADELMAN, Miriam. Travestis e Transexuais e os Outros: Identidade e Experiências de Vida. in: **Gênero**. Niterói: EdUFF, v. 4, n. 1, 2003, p. 65-100. Disponível em: <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/12207595/Travestis__transsexuais_e_os_outros.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTravestis_transsexuais_e_os_outros_ident.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20191030%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20191030T232350Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=2d691e0a0e5d5e00d752d9677b070c3c287de5421483578635cde6f59d11c6a7>. Acesso em: 08 ago. 2019.

ALMEIDA, Cecília Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?. **Rev. direito GV**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 303-333, ago. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-24322018000200303&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 17 set. 2019.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador. **Revista eletrônica**: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, RS, v. 3, n. 38, p. 56-71, jan. 2007. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/80598>>. Acesso em: 15 jun. 2019.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. Os direitos fundamentais e a constitucionalização do direito do trabalho. **Diritto.IT**. Fondatore Francesco Brugaletta, [s.l.], fev. 2011. Disponível em: <<https://www.diritto.it/os-direitos-fundamentais-e-a-constitucionalizacao-do-direito-do-trabalho/>>. Acesso em: 08 ago. 2019.

ANDRADE, Luma Nogueira de. **Travestis na escola: assujeitamento e resistência à ordem normativa**. 2012. 279 folhas. Tese (Doutorado em Educação), Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Ceará, Ceará, 2012. Disponível em: <<http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/7600>>. Acesso em: 17 set. 2019.

ARÁN, Márcia. A transexualidade e a gramática normativa do sistema sexo-gênero. **Ágora**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 49-63, Jun 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-14982006000100004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 23 set. 2019.

BENTO, Berenice. Na escola se aprende que a diferença faz a diferença. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 19, n. 2, p. 549, jan. 2011. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2011000200016>>. Acesso em: 12 maio. 2019.

BENTO, Berenice; PELÚCIO, Larissa. Despatologização do gênero: a politização das identidades abjetas. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 20, n. 2, p.

569-581, maio 2012. Disponível em:
<<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2012000200017/22863>>. Acesso em: 18 maio. 2019.

BERNARDINELI, M. C.; DIAS, J. A. H; O transexual e o direito de acesso ao mercado de trabalho: do preconceito à ausência de oportunidades. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 243- 259, Jul./Dez. 2016. Disponível em: <<https://indexlaw.org/index.php/revistagsd/article/view/1376/1805>>. Acesso em: 13 maio. 2019.

BRANDÃO, Rogério; SPINELLI, Ana Carolina; TOMENA, Keyla. Ser o que se é: Além de lutar por direitos básicos, travestis e transexuais enfrentam discriminação no mercado de trabalho. *Calaméo*, [s.l], ano III, n.6, p. 56-65, 2015. Disponível em: <<https://pt.calameo.com/read/00479214074e6366564a1>>. Acesso em 21 set. 2019.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 20 ago. 2019.

_____. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, .1943. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 12 jun. 2019.

_____. Decreto nº. 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Brasília, DF, 20 jan. 1968. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 12 jun. 2019.

_____. Decreto nº 7030, de 14 de dezembro de 2009. Promulga a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em 23 de maio de 1969, com reserva aos Artigos 25 e 66. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm>. Acesso em: 10 ago. 2019.

_____.Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 670422**. Recorrente: S T C. Recorrido: Oitava Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul. Relator: Ministro Dias Toffoli. Brasília, DF, 15 ago. 2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4192182&numeroProcesso=670422&classeProcesso=RE&numeroTema=761>>. Acesso em: 29 set. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 1001167-25.2017.5.02.0045**. Recorrentes: Antonio Carlos de Sousa Vieira, Teleperformance crm s.a. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Ricardo Artur Costa e Ttrigueiros. São Paulo, 23 jan. 2019. Disponível em: <<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta010&docId=b1bb4ae9943c8f076ed57211f724c6a5bbd5cccb&fieldName=Documento&extensio n=html#q=>>>. Acesso em 28 set. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000699-65.2013.5.04.0303**. Recorrente: Fundação de Saúde Pública de Novo Hamburgo - FSNH, Município de Novo Hamburgo; Alessandra Meller. Recorrido: Fundação de Saúde Pública de Novo Hamburgo - FSNH, Município de Novo Hamburgo; Alessandra Meller. Relator: Rosane Serafini Casa Nova. Porto Alegre, 10 set. 2019. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/AEe2tGJZbFOo9b4XMa_k_8g. Acesso em: 28 set. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 0021048-96.2017.5.04.0029**. Recorrente: Andreia dos Santos Pedron, Associação Portuguesa de Beneficia Recorrida, Andreia dos Santos Pedron, Associação Portuguesa de Beneficia. Relator: Angela Rosi Almeida Chapper. Porto Alegre, 22 nov. 2018. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/KBDE2G35bBumaO_7cdEj5w. Acesso em: 22 set. 2019.

BUBLITZ, Michelle Dias; PEZZELLA, Maria Cristina Cereser. Pessoa como sujeito de direitos na sociedade da informação: um olhar sob a perspectiva do trabalho e do empreendedorismo. Sequência (Florianópolis), Florianópolis, n. 68, p. 239-260. jun. 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-7052014000100011&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 14 jun. 2019.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CAMPOS, Mariza Salomão Vinco de Oliveira. **Estatuto da criança e do adolescente: a proteção integral e suas implicações político-educacionais**. 2009. 115 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Letras de Araraquara, 2009. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/90260>. Acesso em: 22 ago. 2019.

CARRIERI, Alexandre de Pádua; SOUZA, Eloisio Moulin de. A analítica queer e seu rompimento com a concepção binária de gênero. RAM, Revista de Administração. Mackenzie, São Paulo, v. 11, n. 3, p. 46-70, Jun. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712010000300005&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 03 ago. 2019.

CASTEL, Pierre-Henri. Algumas reflexões para estabelecer a cronologia do "fenômeno transexual" (1910-1995). **Rev. bras. Hist.**, São Paulo, v. 21, n. 41, p. 77-111, 2001. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-01882001000200005&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 12 maio. 2019.

CASTILHO, Ela Wiecko Volkmer de; **O que é gênero**. Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão. Brasília, 2008. Disponível em: <http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/pfdc/informacao-e-comunicacao/eventos/mulher/dia-da-mulher/verbet>. Acesso em: 29 set. 2019.

CITELI, Maria Teresa. Fazendo diferenças: teorias sobre gênero, corpo e comportamento. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 9, n. 1, p. 131-145, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2001000100007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12 maio 2019.

CORTES, Lourdes. Regulamentação permite trabalho de menor na condição de aprendiz a partir dos 14 anos. **Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, 12 jun. 2013. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/regulamentacao-permite-trabalho-de-menor-como-aprendiz-a-partir-dos-14-anos>. Acesso em: 05 ago. 2019.

COSTA, Ana Maria Machado da. A discriminação por orientação sexual no trabalho – aspectos legais. *In*: POCAHY, F. (org.). **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Nuances, 2007. p. 91-103. Disponível em: <https://www.academia.edu/2393403/Rompendo_o_sil%C3%AAncio_homofobia_e_h_eterossexismo>. Acesso em: 17 maio. 2019.

COUTINHO, M. Chalfin; KRAWULSKI, E; SOARES, D. H. Penna. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicol.Soc.**, Porto Alegre, v. 19, n. spe, p. 29-37, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12 maio. 2019.

CUSTÓDIO, André Viana. **O Trabalho da Criança e do Adolescente no Brasil: uma Análise de sua Dimensão Sóciojurídica**. 2002. 182 folhas. Dissertação (Mestrado em Direito) – Curso de Pós-graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/83437/186758.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 29 ago. 2019.

CUSTÓDIO, André Viana. Teoria da proteção integral: pressuposto para compreensão do direito da criança e do adolescente. **Revista do Direito**, Santa Cruz do Sul, p. 22-43, jan. 2008. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/657/454>>. Acesso em: 28 ago. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. n.2, 2007. Disponível em: <<http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40/38>>. Acesso em: 29 ago. 2019.

DIAS, Maria Berenice; ZENEVICH Letícia. Um histórico da patologização da transexualidade e uma conclusão evidente: a diversidade é saudável. **Gênero e Direito**, Paraíba, nº 02p, 11-23, 2º Semestre de 2014. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/index.php/ged/article/view/20049/11794>>. Acesso em: 18 maio. 2019.

DIAS, Maria Berenice. Liberdade sexual e direitos humanos. **Portal Jurídico Investidura**, Florianópolis/SC, 18 dez. 2007. Disponível em: <<http://investidura.com.br/biblioteca-juridica/artigos/direito-constitucional/2185-liberdade-sexual-e-direitos-humanos>>. Acesso em: 28 set. 2019.

DINIS, Nilson Fernandes. Educação, relações de gênero e diversidade sexual. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 29, n. 103, p. 477-492, ago. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302008000200009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 29 set. 2019.

FLORES, Nilton Cesar; TERRIBILE, Daniele Regina. O direito à heterogeneidade no meio ambiente de trabalho. **Revista Direitos Culturais**, [S.l.], v. 10, n. 21, p. 99-113, fev. 2016. ISSN 2177-1499. Disponível em: <<http://srvapp2s.santoangelo.uri.br/seer/index.php/direitosculturais/article/view/1546/849>>. Acesso em: 15 set. 2019.

GIFFIN, Karen Mary. Nosso corpo nos pertence: a dialética do biológico e do social. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, p. 190-200, Jun. 1991. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X1991000200005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12 maio. 2019.

GONÇALVES, Leandro Krebs. A discriminação por orientação sexual nas relações de trabalho. **Tribunal Regional do Trabalho**. Porto Alegre, ago. 2013. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/110820>>. Acesso em: 10 set. 2019.

GUEDES, Maria Eunice Figueiredo. Gênero, o que é isso? **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 15, n. 1-3, p. 4-11, 1995. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931995000100002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 17 maio. 2019.

HESPAHOL, M; SOUZA, A. de; Transexualidade: as consequências do preconceito escolar para a vida profissional. **Revista Bagoas - Estudos gays: gêneros e sexualidades**. Rio Grande do Norte, v. 8, n. 11, p. 157-176, 2014. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/bagoas/article/view/6548/5078>>. Acesso em: 08 maio. 2019.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. Orientação sexual e trabalho. **GV EXECUTIVO**, [S.l.], v. 10, n. 2, p. 44-47, mai. 2011. ISSN 1806-8979. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/22885/21648>>. Acesso em: 18 maio. 2019.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. Goiás: Universidade Federal de Goiás, 2012. *E-book*. Disponível em: <https://www.sertao.ufg.br/up/16/o/ORIENTA%C3%87%C3%95ES_SOBRE_IDENTIDADE_DE_G%C3%8ANERO__CONCEITOS_E_TERMOS_-_2%C2%AA_Edi%C3%A7%C3%A3o.pdf?1355331649>. Acesso em: 29 set. 2019.

KERGOAT, Daniele. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: SÃO PAULO. Prefeitura Municipal Coordenadoria Especial da Mulher Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as Políticas Públicas. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003. Disponível em: <<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05634.pdf#page=55>>. Acesso em: 10 maio. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Os direitos da personalidade na perspectiva dos direitos humanos e do direito constitucional do trabalho. **Revista Brasileira de Direito Constitucional**. [s.l.], v. 2, n. 7 p. 342-354, Jan./Jun. 2006. Disponível em: <<http://esdc.com.br/seer/index.php/rbdc/article/view/344/337>>. Acesso em: 08 maio. 2019.

LIMA, Ruarez Duarte. O Trabalho do Menor - Aspectos Legais e Sociais. **Revista do TRT 13° Região. v. 6, n. 1, 1998**. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/institucional/ejud/artigos/revistas/6a-revista-do-tribunal-regional-do-trabalho-da-13a-regiao/view>>. Acesso em: 26 ago. 2019.

LONGO, Ivan. As dificuldades enfrentadas por Travestis, Transexuais e Transgêneros no dia a dia para vencer o preconceito velado em organizações. **Revista Fórum**, Santos, SP, 2017. Disponível em: <<https://revistaforum.com.br/noticias/transfobia-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 10 set. 2019.

LOURO, G.C. Educação e docência: diversidade, gênero e sexualidade. **Revista Brasileira de Pesquisa Sobre Formação Docente**, Belo Horizonte, v. 03, n. 04,p.62-70, jan/jul. 2011. Disponível em: <<https://www.revformacaodocente.com.br/index.php/rbpf/article/view/31/30>>. Acesso em: 01 maio. 2019.

_____.Guacira Lopes. Gênero e sexualidade: pedagogias contemporâneas. **Proposições**, Campinas, v. 2, p.17-23, maio./ago. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pp/v19n2/a03v19n2>>. Acesso em: 01 maio. 2019.

MAIA, Flávia. CAMPOS, Rafael. Empresas brasileiras ainda têm resistência para empregar transexuais. **Correio Braziliense**. Brasília, maio.2016. Disponível em: <https://www.correio braziliense.com.br/app/noticia/cidades/2016/05/17/interna_cidade_sdf,532183/empreendedores-do-df-ainda-tem-resistencia-para-empregar-transexuais.shtml>. Acesso em: 21 set. 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. O direito do trabalho e as diversas formas de discriminação. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, RS, v.68, nº 2, p. 97-102, abr/jun. 2002. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/51479/008_souto_maior.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 jun. 2019

MARTINELLI, Andréa. **Após 28 anos, OMS deixa de classificar transexualidade como doença mental**. *huffpostbrasil.com*, [s.l.], jun. 2018. Disponível em: <https://www.huffpostbrasil.com/2018/06/18/apos-28-anos-transexualidade-deixa-de-ser-classificada-como-doenca-pela-oms_a_23462157/>. Acesso em: 17 maio. 2019.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. Trabalho escravo contemporâneo: conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. 178 folhas. 2008. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-graduação em Direito, Belo Horizonte. Disponível em: <http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_MiragliaLM_1.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2019.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.49, n.79, p.149-162, jan./jun.2009. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/74060/2009_miraglia_livia_direito_trabalho.pdf?sequ>. Acesso em: 10 ago. 2019.

MEGLHIORATTI, Fernanda Aparecida; SOUZA, Bruno Barbosa de. Uma reflexão a respeito dos conceitos de sexo biológico, identidade de gênero e identidade afetivo-sexual, Saberes/trans/versais currículos indenitários e pluralidades de gênero. In: SIES - SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO SEXUAL, 5., 2017, Maringá. Anais Eletrônicos [...]. Sies, [s.l.], 2017. Disponível em: <<http://www.sies.uem.br/trabalhos/2017/3178.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2019

MOREIRA, Egon Bockmann. Os princípios constitucionais da atividade econômica. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, PR, Brasil, dez. 2006. ISSN 2236-7284. Disponível em: <<https://www.revistas.ufpr.br/direito/article/view/8751>>. Acesso em: 17 ago. 2019.

NARDI, Henrique Caetano. Nas tramas do humano: quando a sexualidade interdita o trabalho. In: POCAHY, F. (org). **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Nuances, 2007. p. 91-103. Disponível em: <https://www.academia.edu/2393403/Rompendo_o_sil%C3%A2ncio_homofobia_e_heterossexismo>. Acesso em: 08 set. 2019.

OKA, M; LAURENTI, C. Entre sexo e gênero: um estudo bibliográfico-exploratório das ciências da saúde. **Saúde soc.**, São Paulo, v. 27, n. 1, p. 238-251, jan. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902018000100238&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 11 maio. 2019.

OLIVEIRA, Wanessa Fernanda Ulhôa. **A divisão que não é somente produtiva: uma discussão sobre sexualidade no ambiente de trabalho brasileiro**. 2016. 89 folhas. Monografia (Graduação em Serviço Social) - Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2016. Disponível em: <<http://www.monografias.ufop.br/handle/35400000/603>>. Acesso em 12. Jun. 2019.

OLIVEIRA, Camila de; SIMÃO, Leonardo Peixoto. **Revista Faculdade Montes Belos**. São Luís de Montes Belos, v. 5, n. 1, Mar. 2012 Disponível em: <<http://www.revista.fmb.edu.br/index.php/fmb/article/viewFile/51/47>>. Acesso em: 29 ago. 2019.

ORIENTANDO. Um espaço de aprendizagem. **O que é gênero? Orientando**, [s.l.], [20--]. Disponível em: <<https://orientando.org/o-que-e-intersexo/>>. Acesso em: 01 out 2019.

PAULI, Jandir; ROSENFELD, Cinara L. Para além da dicotomia entre trabalho digno e digno de trabalho: reconhecimento e direitos humanos. *Cad. CRH*, Salvador, v. 25, n. 65, p. 319-329, agosto de 2012. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792012000200009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 09 ago. 2019.

PEREIRA, Tânia da Silva. O princípio do melhor interesse da criança: da teoria à prática. *In*: PEREIRA, Rodrigo da Cunha (Org.). **A Família na Travessia do Milênio**. II Congresso brasileiro de direito de família. Belo Horizonte: IBDFAM/OAB-MG/Del Rey, 2000. p. 215-234. Disponível em: <http://www.ibdfam.org.br/_img/congressos/anais/69.pdf#page=215>. Acesso em: 22 ago. 2019.

REIDEL, Marina. **A pedagogia do salto alto: histórias de professoras transexuais e travestis na educação brasileira**. 2013. 163 folhas. Dissertação (Mestrado em Educação). Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre: 2013. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/98604>>. Acesso em: 20 ago. 2019.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. **Apelação Cível n. 70077986479**. Apelante: Ely de Oliveira Menezes e Cia Ltda. Apelado: Iago Magalhaes de Vargas. Relator: Niwton Carpes da Silva. Porto Alegre, 28 jun. 2018. Disponível em: <<http://www.tjrs.jus.br/site/busca-solr/index.html?aba=jurisprudencia>>. Acesso em: 28 set. 2019.

RIOS, Roger Raupp. O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. *In*: POCAHY, F. (org.). **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Nuances, 2007. p. 91-103. Disponível em: <https://www.academia.edu/2393403/Rompendo_o_sil%C3%AAncio_homofobia_e_heterossexismo>. Acesso em: 08 set. 2019.

RODRIGUES. Maria Alice. O direito à diversidade sexual: a contribuição do ensino jurídico na concretização dos direitos humanos. *In*: POCAHY, F. (org.). **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Nuances, 2007. p. 91-103. Disponível em: <https://www.academia.edu/2393403/Rompendo_o_sil%C3%AAncio_homofobia_e_heterossexismo>. Acesso em: 08 set. 2019.

ROSA, Alisson Silva; SILVA, Leda Maria Messias da; Discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho: mudança de paradigma. **Revista Jurídica Cesumar - Mestrado**, v. 13, n. 1, p. 263-291, jan./jun. 2013. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/16063993-Discriminacao-por-orientacao-sexual-no-ambiente-de-trabalho-mudanca-de-paradigma.html>>. Acesso em: 05 maio. 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 11. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. Disponível em:

<https://www.academia.edu/31538003/A_Eficacia_dos_Direitos_Fundamentais_ING_O_SARLET_2012_1_?auto=download>. Acesso em: 03 ago. 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. As Dimensões Da Dignidade Da Pessoa Humana: Construindo Uma Compreensão Jurídico-Constitucional Necessária e Possível. **Revista Brasileira de Direito Constitucional**, [s.l.], n. 09, p. 361-388, jan./jun. 2007. Disponível em:

<<http://www.esdc.com.br/seer/index.php/rbdc/article/view/137/131>>. Acesso em: 03 ago. 2019.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. **Educação e Realidade**, v.15, n.2. Porto Alegre, p. 71-99, jul/dez 1995. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>>. Acesso em: 12 mai. 2019.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. Educação e trabalho: uma relação tão necessária quanto insuficiente. **São Paulo Perspec.**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 72- 81, jun.2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392000000200011&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12 maio. 2019.

SILVA, Sofia Vilela de Moraes e. Trabalho infantil: aspectos sociais, históricos e legais. **Olhares Plurais**, v. 1, n. 1, p.32-51, 2009. Disponível em: <<https://revista.seune.edu.br/index.php/op/article/view/6>>. Acesso em: 15 ago. 2019.

SILVA, Narbal; ZANELLI José Carlos;.Programa de Preparação para Aposentadoria. Florianópolis: Insular, 1996

SOUZA FILHO, Allípio de. A política do conceito: subversiva ou conservadora? - crítica à essencialização do conceito de orientação sexual. **Bagoas - Estudos gays: gêneros e sexualidades**, Rio Grande do Norte, v. 3, n. 04, 27 nov. 2012. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/bagoas/article/view/2296>>. Acesso em: 20 set. 2019.

SOUZA, Heloisa Aparecida de. **Os desafios do trabalho na vida cotidiana de mulheres transexuais**. 2012. 128 folhas. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2012. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.puc-campinas.edu.br/tde_arquivos/6/TDE-2013-02-05T062126Z-1768/Publico/Heloisa%20Aparecida%20de%20Souza.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2019.

VIEIRA, Tereza Rodrigues. **Nome e sexo: mudanças no registro civil**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.