



FACULDADE EVANGÉLICA DE GOIANÉSIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**A DIFICULDADE DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO
ENFRENTADA PELA POPULAÇÃO TRANS EM UM PAÍS RECORDE
DE TRANSFOBIA FATAL**

DIVINADABI MARIA DA SILVA

DIVINADABI MARIA DA SILVA

**A DIFICULDADE DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO
ENFRENTADA PELA POPULAÇÃO TRANS EM UM PAÍS RECORDE
DE TRANSFOBIA FATAL**

Artigo Científico apresentado junto ao Curso de Direito da FACEG (Faculdade Evangélica de Goianésia), como exigência parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Adonis de Castro Oliveira.

EPÍGRAFE

“A menor minoria na Terra é o indivíduo. Aqueles que negam os direitos individuais não podem se dizer defensores das minorias”.

Ayn Rand

AGRADECIMENTOS

Diversas vezes sonhei em poder finalmente estar com meu diploma de bacharel em Direito nas mãos. E mais um passo eu dou rumo à conquista do grande sonho, com a entrega deste Trabalho de Conclusão de Curso, que só foi possível graças a Alguém que sonhou comigo e guiou meus passos na longa caminhada, obrigada meu Deus, pois sem Ti eu não teria tido nem a graça de ingressar no meio acadêmico.

Agradeço imensamente a minha mãe Sirlei Ferreira, que nunca me deixou pensar em desistir, segurou firmemente minha mão e percorreu comigo todos os dias difíceis e noites mal dormidas, bem como comemorou todas as mínimas vitórias diárias.

Agradeço aos meus irmãos Abinadabi Celina e Willinabi Luis, que por mais que não entendessem certos assuntos acadêmicos gostavam de me ouvir explicar e tentavam ao máximo me ajudar, me dando apoio e forças.

Agradeço, com imensa saudade, ao meu pai Divino Severino (em memória) que sempre sonhou com minha graduação e ao meu irmão Jorge Luis (em memória), que embora tenha visto somente oito meses da minha luta, falava com orgulho que tinha uma irmã na faculdade.

Agradeço aos meus amigos, em especial Júlia Caroline e Emmanuel Matheus, que percorreram comigo os mais sinceros desabafos diários e que às vezes tão somente por me ouvirem, me ajudaram grandemente.

Agradeço a Faculdade Evangélica de Goianésia e a todo o corpo discente que contribuíram com minha jornada, com conversas, ensinamentos e aprendizados.

A luta foi árdua, mas vencemos! Muito obrigada!

DIVINADABI MARIA DA SILVA

**A DIFICULDADE DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO
ENFRENTADA PELA POPULAÇÃO TRANS EM UM PAÍS RECORDE
DE TRANSFOBIA FATAL**

Goianésia - Goiás, 01 de junho de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Presidente e Orientador: Prof. Me. Adonis de Castro Oliveira
Faculdade Evangélica de Goianésia

Membro Titular: Profa. Mylena Seabra Toschi
Faculdade Evangélica de Goianésia

Membro Titular: Profa. Dra. Maísa França Teixeira
Faculdade Evangélica de Goianésia

A DIFICULDADE DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO ENFRENTADA PELA POPULAÇÃO TRANS EM UM PAÍS RECORDE DE TRANSFOBIA FATAL

DIVINADABI MARIA DA SILVA¹
ADONIS DE CASTRO OLIVEIRA²

RESUMO: O trabalho, ora denominado “A Dificuldade de Inserção no Mercado de Trabalho Enfrentada pela População Trans em um País Recorde de Transfobia Fatal” é necessário uma vez que se presencia um flagrante descumprimento ao direito constitucional e humano ao trabalho por uma minoria, não em números, mas sim em direitos. É possível notar a as falhas da sociedade e juridicamente no que tange a proteção destas pessoas, desde o âmbito familiar até o momento em que são assassinadas. A problematização da pesquisa busca investigar o que ocorre com uma pessoa transexual durante o processo de busca por uma vaga formal, bem como o que ocorre após serem discriminadas e negadas no ambiente de trabalho. O tema se justifica por ser um problema atual e essencial para a possível correção e implementação de leis reparatórias. O principal objetivo deste trabalho é investigar as discriminações sofridas pelas pessoas trans, as consequências disto na vida delas, seguido pelas medidas a serem tomadas frente do problema. Envolve como base de pesquisa o Direito do Trabalho e Direito Constitucional, juntamente a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Foi utilizada a metodologia da pesquisa aplicada e qualitativa, bem como uso de processo exploratório e pesquisa bibliográfica e documental. O trabalho é dividido em quatro partes, sendo a primeira sobre conceitos e significações, a segunda sobre o mercado de trabalho, a terceira sobre entrevistas e a quarta sobre as consequências do desemprego.

Palavras-chaves: Discriminação. Desemprego. Comunidade trans. Trabalho.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como tema o desemprego da comunidade trans e as consequências que isso implica na vida desta e é intitulado “A Dificuldade de Inserção no Mercado de Trabalho Enfrentada pela População Trans em um País Recorde de Transfobia Fatal”.

No decorrer do artigo, percebe-se que as pessoas trans possuem uma estimativa de vida baixa de 35 anos e que nesse curto período lidam com a rejeição familiar, abandono dos estudos, baixa e quase impossível possibilidade de ingresso no mercado de trabalho formal, o que leva 90% delas a recorrerem à prostituição como fonte de renda e conseqüentemente a sofrerem mortes violentas por se encontrarem nas ruas, lugar propício ao cometimento de

¹ Discente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia – email: divinadabymary@gmail.com.

² Docente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia – email: adonisdecastro@hotmail.com.

brutalidades, conforme apresentado pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais-ANTRA (2021).

A pesquisa apresenta que o preconceito e a discriminação, são os principais fatores que levam as minorias a uma vida marginalizada e hostilizada, mesmo existindo em nosso ordenamento jurídico leis que proíbem tratamento desigual tanto em âmbitos sociais, quanto laborais.

Verificada a violabilidade do direito constitucional ao trabalho das pessoas trans, faz-se os seguintes questionamentos: Como o mercado de trabalho é vivenciado pelas pessoas trans, após o abandono familiar e escolar a partir de vivências laborais? E como o desemprego afeta direta e indiretamente a vida da comunidade trans?

A partir disso, possui-se como objetivo geral, relacionar o período de formação, o mercado de trabalho, as consequências do desemprego e a baixa estimativa de vida das pessoas trans. E como objetivos específicos: registrar narrativas laborais de pessoas trans; identificar as principais áreas de atuação (formais e informais) das pessoas trans; identificar como o desemprego afeta a vida das pessoas trans, relacionando com a liderança do Brasil em mortes por transfobia fatal.

Face ao exposto, é uma pesquisa pertinente uma vez que o desemprego de uma minoria representa a violação de um direito constitucional, ainda, o trabalho é a forma de subsistência predominante, ou seja, desamparar parte de uma população os condena a marginalidade.

Para que se possam alcançar os objetivos propostos e solucionar a problemática pretendida o trabalho fará uso da pesquisa aplicada, uma vez que objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigida à solução de problemas específicos e envolve verdades e interesses locais.

Outrossim, a abordagem do problema aqui proposto se dará pela pesquisa qualitativa, qual seja entrevista com pessoas trans, já que o presente trabalho visa obter dados descritivos sobre as pessoas e sobre processos interativos, sobre a ótica das verdadeiras vítimas, uma vez que o tema proposto envolve divergências de opiniões, dados científicos e informações, os quais serão tecnicamente manuseados para o desfecho da problematização discutida, pretende-se analisar os dados de desemprego da população trans, bem como o alto índice de homicídios e tentativas em desfavor deles.

A fim de alcançar os objetivos, a pesquisa exploratória será de fundamental relevância à solução prática da pesquisa, pois visa à aproximação com o problema proposto,

buscando compreender as nuances e particularidades que envolvem o tema, a fim de possibilitar sua possível solução.

Quanto à coleta de dados, prevalecerá a pesquisa bibliográfica e documental, onde, através da legislação, artigos científicos e demais fontes jurídicas, os dados serão agrupados, explorados e expostos.

Ademais, conforme a metodologia seguida para percorrer os caminhos que levaram ao atingimento dos objetivos, este artigo tem como égide da pesquisa, as disciplinas de Direito do Trabalho e principalmente, Direito Constitucional, juntamente a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Para o desenvolver do artigo recorreu-se a derivados autores e fontes, sendo os de estima importância: Nogueira (2018), Benevides e Nogueira (2021), Constituição Federal (1988) e dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais-ANTRA (2021).

A fim de melhorar a didática o trabalho ele é dividido em quatro partes. A primeira discorre sobre a comunidade trans com conceitos e significações. A segunda parte trata do mercado de trabalho de forma histórica, de como é sexualizado e de acordo com legislações. A terceira parte apresenta dados coletados através de entrevista realizada com pessoas trans. E a quarta e última parte se refere às consequências causadas pelo desemprego na vida da comunidade trans.

Objetiva-se com a elaboração do presente trabalho a busca por soluções possíveis para o desemprego de uma minoria que tem sido abandonada pela sociedade brasileira nos últimos tempos e com isso ser possível refletir na diminuição das taxas de homicídio contra pessoas trans em situação de vulnerabilidade. Espera-se ainda, que este projeto de pesquisa cumpra com as expectativas de contribuir com os demais trabalhos já realizados, bem como possa servir de incentivo para futuras pesquisas e aprofundamentos científicos.

1 A COMUNIDADE TRANS – CONCEITOS E SIGNIFICAÇÕES

1.1 Sexo, Gênero, Orientação Sexual, Transexualidade

Iniciada uma pesquisa envolvendo identidade de gênero é importante trazer alguns conceitos básicos e necessários, como a diferença de sexo, gênero e orientação sexual, pois embora sejam palavras cotidianas o significado delas não é muito claro para todos.

Conforme brevemente explica Nogueira (2018 *apud* Giddens, 2012) sexo é fator biológico, uma vez que se refere ao órgão sexual de nascença, indicando diferenças anatômicas e fisiológicas.

Em concordância, Almeida e Vasconcellos (2018) pontuam que em geral, sexo é relacionado à genitália, todavia, destacam que é um termo em frequente discussão, pois não é possível determinar efetivamente onde fica o sexo de uma pessoa, dado que se têm as definições de: sexo genético (XX ou XY); sexo endócrino/gonádico (presença de testículo ou ovário); sexo morfológico (genitais externos). Estende-se além dos conceitos biológicos, que pode haver sexo cerebral, psicológico (por fatores endócrinos, mas também suscetível de ordem familiar, escolar, social), psicossocial e jurídico (em registro civil).

Noutro sentido, Karnal (2017) explica que a misoginia – medo ou aversão a mulheres –, é a “mãe da homofobia”, pois o que se critica em um homossexual é a sua semelhança à mulher. Assim, as definições de gênero são o fundamento para a homofobia. Tendo isso como base, surge a questão: Como as pessoas adquirem o gênero?

Quanto a isso, Connel e Pearse (2015) explicam esse processo de formação de gênero desde o nascimento do indivíduo. Quando bebês nascem, eles são reconhecidos como meninas ou meninos e colocados em roupas cor-de-rosa ou azuis, respectivamente. A sociedade espera que os bebês de azuis sejam mais rígidos, viris, dominantes, ativos e resistentes.

Por outro lado, continuam Connel e Pearse (2015), a sociedade também espera que os bebês de cor-de-rosa sejam mais flexíveis, submissos, obedientes e passivos. Esses papéis são propagados e impostos aos indivíduos de uma comunidade através da “socialização”. Em uma sociedade, há diversos “agentes socializadores”, como a família, a escola, os grupos de convivência e a mídia de massa. Através de pequenas interações, esses agentes bombardeiam o menino ou a menina com “modelos” ou “normas” que eles devem seguir. Além disso, propagam a ideia de que caso ajam sem conformidade com o que é esperado, haverá reprovação social, punições físicas ou psicológicas.

Com isso, o indivíduo cresce em uma sociedade onde vigora o pensamento de que há um padrão a ser seguida, repassado por gerações, cobrado dos outros integrantes da comunidade, e com isso a propagação da homofobia, ou seja, o preconceito com o sujeito (homem ou mulher) que não segue os parâmetros de comportamento socialmente definidos.

Por outro lado, Nogueira (2018 *apud* Giddens, 2012) expõe que há três orientações sexuais preponderantes: heterossexualidade, onde a atração sexual ou romântica é por pessoas de gênero/sexo oposto; homossexualidade, a qual marca a atração por pessoas do

mesmo sexo/gênero; por fim a bissexualidade é sinalizada pela atração por ambos os gêneros/sexos.

Destaca-se, ainda, que a orientação sexual não se confunde com a identidade de gênero. Enquanto o primeiro se refere às relações, ao direcionamento do desejo em relação à exterioridade, a identidade de gênero refere-se a um processo interno, de como os sujeitos se sentem e se identificam em relação ao seu próprio sexo/gênero (NOGUEIRA, 2018, p.22).

Dito isso, Foucault (1988) entende que sexualidade está ligada a estimulação de corpos e intensificação de prazeres, onde o mecanismo da sexualidade desencadeia uma múltipla possibilidade de resistência de poder, com relação à instância do sexo que deve liberar os indivíduos. Desse modo, a sexualidade está ligada ao desejo sexual e desejo de relacionar-se entre indivíduos, seja do sexo oposto ou do mesmo sexo.

Diante disso, tem-se que a transexualidade é questão de incompatibilidade com o gênero, transexuais são pessoas deslocadas do próprio corpo, são como vítimas do meio e almejam adequação sexual por se sentirem portadoras do aparato sexual errado, elas desejam essa “correção” para assim manterem relações heterossexuais, conforme explana Cunha (2020 *apud* Peres, 2010).

Ora, Benevides e Nogueira (2020, *Online*), em seus estudos trazem diferenças significativas à elaboração desta pesquisa, no que tange a nomenclaturas dadas a travestis e homens e mulheres transexuais, que neste trabalho traremos de forma geral como “pessoas trans”:

Travestis: Pessoas que foram identificadas como sendo pertencentes ao gênero masculino no nascimento, mas que se reconhecem como pertencentes ao gênero feminino e tem expressão de gênero feminina, mas não se reivindicam como mulheres da forma com que o ser mulher está construído em nossa sociedade.

Mulheres Transexuais: Pessoas que foram identificadas como sendo pertencentes ao gênero masculino no nascimento, mas que se reconhecem como pertencentes ao gênero feminino e se reivindicam como mulheres.

Homens Trans: São aquelas pessoas que foram identificadas como sendo pertencentes ao gênero feminino no nascimento, mas que se reconhecem como pertencentes ao gênero masculino e se reivindicam como homens.

Transmasculinos: São aquelas pessoas que foram identificadas como sendo pertencentes ao gênero feminino no nascimento, mas que se reconhecem como pertencentes ao espectro do gênero masculino, tem expressão de gênero masculina, mas não se reivindicam da forma com que o ser homem está construído em nossa sociedade.

Nogueira (2018 *apud* Barbosa, 2013) traz posicionamentos de um médico denominado Benjamin, conhecido por seus trabalhos sobre sexualidade, afirmando que a principal diferença entre travestis e transexuais está na relação com o órgão genital, pois os travestis não desejam a cirurgia de transgenitalização e até mesmo sentiriam prazer com o órgão biológico, enquanto os transexuais sentem desconforto e infelicidade com o órgão de nascença.

Contudo, esclarece Nogueira (2018 *apud* Jesus, 2012, p.24) “o que determina a condição transexual é como as pessoas se identificam, e não um procedimento cirúrgico. Assim, muitas pessoas que hoje se consideram travestis, seriam, em teoria, transexuais”.

À vista disso, a sigla LGBTQIA+, representa a sexualidade em suas letras LGB (Lésbicas), (Gays) e (Bissexuais), pois se trata da orientação sexual ao se relacionar com outras pessoas. Já as letras TQIA (Travestis e Transexuais), (*Queers*), (Intersexuais) e (Assexuais), estão ligadas ao gênero, melhor dizendo, a não identificação com o gênero que lhes foi definido no nascimento.

1.2 Preconceito, Discriminação e Transfobia

Segundo Bourdieu (2017), o movimento LGBT, de maneira implícita, com sua existência e ações simbólicas, e de maneira explícita, com os discursos e teorias que produz, cria questões dentro dos mais importantes temas das ciências sociais. Esse movimento de revolta, além de criar objetos de análise, põe em questão à ordem simbólica vigente e, de maneira bastante radical, questiona os fundamentos dessa ordem.

Ocorre que, face aos integrantes do movimento LGBTQIA+, bem como ocorre com o machismo e o racismo, prevalece o preconceito, que pode assim ser definido: 1 Conceito ou opinião formados antes de ter os conhecimentos necessários sobre um determinado assunto. 2 Opinião ou sentimento desfavorável, concebido antecipadamente ou independente de experiência ou razão; prevenção (DICIONÁRIO MICHAELIS, 2021, *Online*).

Contudo, a partir do momento que o preconceito toma forma comportamental, seja nas falas ou gestos, ocorre a discriminação, conforme Nogueira (2018 *apud* Moura; Lopes, 2014, p.27) “quando este preconceito é expresso em situações comportamentais, ele passa a ser discriminação”.

Desse modo, ao ferir a honra de alguém, ter condutas como olhares negativos, “risadinhas”, cochichar na presença do sujeito, evitar contato, negar trabalho, proibir que a

pessoa entre em determinado ambiente e diversas outras condutas, fica assim caracterizados atos discriminatórios.

Por conseguinte, embora a discriminação de qualquer natureza deva ser rejeitada, a discriminação ocorrida em mercado de trabalho é ainda pior, de modo que fere a dignidade da pessoa humana, pois abstém a vítima de melhorar suas condições sociais, resultando em desigualdade social caracterizada por ameaça permanente a existência, Cunha (2020 *apud* Renault; Rios, 2010).

Nesse sentido, transfobia é a forma de manifestar o preconceito e discriminação em face de um transexual e/ou travesti, Abilio (2016) conceitua transfobia como a discriminação em desfavor de pessoas trans, sendo um tratamento injusto baseado no preconceito e exclusão. A transfobia produz ódio e além da violência psicológica, resulta em altos índices de homicídios contra pessoas trans.

À luz disso, conforme dados apresentados pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais – ANTRA (2021) no ano de 2020 o Brasil garantiu para si o 1º lugar no ranking mundial de assassinatos a pessoas trans, com o número de 175 assassinatos a pessoas que expressavam o gênero feminino em contraposição ao gênero designado no nascimento.

2 MERCADO DE TRABALHO

Ao longo da vida, por incontáveis vezes ouvimos frases aclamando a ideia de que o trabalho dignifica o homem. Isto porque fomos e somos ensinados que o trabalho é um sinal de independência, liberdade, formação de caráter, entre outras associações positivas, o que consequentemente propaga a ideia de que sem o famigerado trabalho dignificante, o sujeito é menos liberto, digno e bom.

Todavia, nem sempre foi assim, quando passamos pela história antiga vemos o quanto à significação do trabalho foi se perfazendo, ao analisarmos “às sociedades antigas e escravocratas, percebemos que trabalho e dignidade não faziam parte da mesma equação. Os trabalhos eram destinados aos escravos. O tempo livre e o ócio eram privilégio da classe senhorial”. (BATISTA; FREIRE, 2014, p.112). Desse modo, na Idade Antiga e Idade Média, a escravidão era prática comum dos povos brancos, sabido é que o trabalho forçado envolvia extremo esforço e situações torturantes, conforme Calvo (2020, p.18):

a origem etimológica de “trabalho” advém de tortura – *tripaliare*, que significa torturar. A palavra *tripalium* significa uma máquina de três pontas utilizada para tortura. Logo, é pacífica esta concepção histórica do trabalho concebido como um castigo ou uma dor e até uma pena. Em grego, o termo “trabalho” tem a mesma raiz que a palavra latina *poena* (pena).

Em contrapartida, hodiernamente quanto mais jovem o sujeito adquire um emprego, maior é o orgulho da família e da sociedade. Para essa ideologia ser propagada e exercida, chega-se a um importante local de construção pessoal: a escola. Que segundo Batista e Freire (2014, p.93):

A escola, antes ligada a estruturas mais rígidas e tradicionais como a família e a Igreja, hoje se vê devassada pelas exigências do mundo do trabalho. As boas escolas profissionalizantes são consideradas aquelas que têm bom nível de empregabilidade de seus egressos. Ora, que empregabilidade é essa? Entre as funções da escola, que tem como princípio elementar garantir a empregabilidade dos indivíduos, está oferecer condições para que estes possam escolher as melhores condições de vida e de trabalho e não serem absorvidos por uma lógica nem sempre comprometida com a cidadania e a sustentabilidade social.

Em síntese, o trabalho deixa de ser visto como algo torturante e impositivo e passa a ser valorado e importante para a construção do ser, Ferreira, Kalakun e Scheifler (2018) elucidam que todo trabalho proporciona aprendizado ético-moral, e que objetiva agregar valores e “o dever ser” guiado a desenvolver comportamentos humanos e atender as finalidades sociais.

Logo, o trabalho contribui tanto para a formação e o aprendizado, quanto às unidades de ensino, bem como se torna pressuposto essencial para conviver em sociedade, Ferreira, Kalakun e Scheifler (2018) seguindo os prepostos de Marx salientam que o trabalho tem capacidade emancipatória humana, pois no ambiente laboral têm-se noções de cooperação com a equipe, bem como democracia, requisitos para a vida em sociedade. Além do mais, a autora infere que o trabalho está ligado à ideia de liberdade, almejada pelos sujeitos sociais.

Marx (1993) infere que o processo de humanização do homem se dá na constituição das suas experiências a partir do trabalho, que fundamenta a existência social e que garante a todos uma vida digna de sobrevivência. O trabalho é considerado uma prática social, pois molda o trabalhador por meio da cultura, dos valores, das crenças e da ideologia, elementos que contribuem para a construção das identidades individuais e coletivas, por meio das relações sociais e dos modos de produção trabalhistas (FERREIRA; KALAKUN; SCHEIFLER, 2018, p.20).

Em contínuo, Batista e Freire (2014) fazem a distinção entre o sentido econômico e o sentido ontológico do trabalho, este último que representa o *ser* e como o *ser* se constitui, ou seja, como o trabalho é importante para a formação humana. Eles evidenciam que o trabalho não deve ser visto somente como um meio de sobrevivência, pois isto é meramente sentido econômico, mas que se deve buscar entender o trabalho como dimensão ontológica, onde o sujeito entende que ele é necessário para ser alguém na sociedade, não depender do outro, estar em busca de realização pessoal.

Denota-se que o trabalho migrou de um *status* onde representava sofrimento e coisa pertencente aos escravos e atingiu um nível de alta significação pessoal, algo que traz dignidade a pessoa e é necessário para sua identidade social. Nesse sentido, parcelas da sociedade foram negligenciados e condenados à exclusão do mercado de trabalho formal, tais como mulheres, negros e membros do grupo LGBTQIA+, com enfoque nesta pesquisa os transexuais e transgêneros.

2.1 Sexualização do Mercado de Trabalho

Ingressar no mercado de trabalho não é tarefa fácil, qualquer pessoa que já tenha buscado o emprego dos sonhos ou tão somente um meio de garantir a subsistência sabe das dificuldades encontradas. Todavia, as adversidades nesse momento são ainda maiores para as minorias sociais, especificamente a comunidade trans, a qual é o foco da pesquisa. Elucida Louro (2008, *Online*):

A expressão "minorias" não pretende se referir a quantidade numérica, mas sim a uma atribuição valorativa que é imputada a um determinado grupo a partir da ótica dominante. Conforme a revista *La Gandhi Argentina* (1998), "as minorias nunca poderiam se traduzir como uma inferioridade numérica, mas sim como maiorias silenciosas que, ao se politizar, convertem o gueto em território e o estigma em orgulho – *gay*, étnico, de gênero".

Desse modo, a compreensão de um grupo minoritário demonstra uma posição de desvantagem e pouca representatividade, bem como, por vezes apresenta-se vulnerável socialmente. Para Freitas e Dantas (2012) o ambiente de trabalho é um local de estigma baseado no estereótipo do gênero e da orientação sexual, onde o estigmatizado é o sujeito desprezado e depreciado em razão de não atender os padrões "normais", por conter uma singularidade.

Conforme Freitas e Dantas (2012 *apud* Hirata, 1990) raras as situações em que não se considera a diferenciação entre a população masculina e feminina, isso ocorre em âmbitos educacionais, profissionais e muitos outros. Apesar de evidente essa divisão e separação entre gênero masculino e feminino, pior ainda é se envolve um transgênero, que ainda não é visto como algo “normal” na sociedade.

Outrora, diversos estudos revelam que as profissões foram e são divididas em trabalho de homem e de mulher “Aos homens caberiam tarefas que demandassem mais do físico, bem como atividades que requeressem tomadas rápidas de decisões. Às mulheres seriam indicadas tarefas repetitivas e que exigissem minúcia” (FREITAS; DANTAS, 2012, p.156).

Nesse sentido, um dos exemplos de profissão estereotipada como feminina, é a de profissionais do sexo, bem como travestis, transgêneros e transexuais, sofrem do mesmo estigma, uma vez que integram classes sociais mais baixas o que agrava a estigmatização por conta da identidade sexual, conforme aponta Freitas e Dantas (2012 *apud* Infante *et al*, 2009, p.158):

Os travestis, transgêneros e transexuais sofrem o mesmo estigma e discriminação dos demais trabalhadores desse segmento, e ainda padecem de outro problema: como não fazem parte do escopo principal das campanhas de prevenção à disseminação do HIV, constituem um dos grupos mais afetados pela Aids. O estudo encontrou ainda que sua vulnerabilidade é influenciada pelo seu contexto social, pelo estigma relacionado à homossexualidade e ao trabalho sexual, pelo acesso restrito ao capital social e pela lacuna de responsabilidade em termos de programas sociais e de saúde.

Connel e Pearse (2015 *apud* Perkins, 1983, p.218) incluem a fala de uma *stripper* mulher e transexual, que reafirma a problemática do estigma e estereótipo carregado por elas, onde predomina um rebaixamento da mulher como ser necessária a satisfação do homem e representadas como seres indefesos que estão à mercê da dominação masculina, segue:

Acho que homens têm uma repulsa generalizada a mulheres, por isso elas são espancadas e estupradas, e as strippers estão ali para fornecer um escape dessa repulsa quando eles gritam ofensas a elas. Transexuais estão ainda mais abaixo das mulheres, segundo os homens, e veja quantos homens abusam de transexuais.

Em complemento, Connel e Pearse (2015) revelam um estudo econométrico, realizado nos Estados Unidos em 2008, o qual aponta uma penalização econômica na transição

de gênero, revelando que homens transexuais (que foram determinados biologicamente como mulheres, mas se identificam como homens) após a transição passam a receber mais do que antes da transição, enquanto as mulheres transexuais (que foram determinadas biologicamente como homens, mas se identificam como mulheres), perdem cerca de um terço da renda.

Em pesquisa trazida por Benevides e Nogueira (2021), na qual, participaram voluntariamente 2.535 pessoas, 85% delas acreditam que homens trans., possuem maiores chances de serem admitidos em emprego formal em comparação a travestis e mulheres trans. Denota-se que especificamente mulheres transexuais além de terem que lidar com o preconceito e transfobia, passam a lidar com o machismo após a transição.

Desse modo, o gênero, visto de forma binária está ligado a questões como poder, dominação social, necessidade de controle dos corpos e imposições das condições de comportamentos naturalizados e tidos como socialmente aceitos (KAFFER *et al*, 2016).

2.2 Legislações: Do Direito e da Falta de Inclusão

Em conformidade com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, norma de maior hierarquia jurídica no país (PADILHA, 2020), preceitua que todos são iguais perante a lei, bem como classifica o trabalho como um direito social de todos que aqui habitam, todavia, no Brasil hodierno assiste-se a um flagrante desrespeito a Carta Magna, uma vez que o acesso ao mercado de trabalho pela comunidade trans segue impraticável.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...] (CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 1988).

Vislumbrada, a questão da identidade de gênero, esta foi definitivamente inserida no ordenamento jurídico do Brasil, em 1º de março de 2018, com decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) ao votar a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.275, obedecendo às premissas do direito à igualdade sem discriminação; reconhecendo que identidade de gênero é manifestação da própria personalidade; e que a pessoa não deve provar o que é nem o Estado condicionar sua identidade. Diante disso, decidiram por conceder as pessoas trans o

direito de mudarem o prenome e o sexo em registro civil, sem necessidade de cirurgia, é o que segue:

Diante de todo o exposto, julgo procedente a presente ação direta para dar interpretação conforme a Constituição e o Pacto de São José da Costa Rica ao art. 58 da Lei 6.015/73, de modo a reconhecer aos transtêneros, que assim o desejarem, independentemente da cirurgia de transgenitalização, ou da realização de tratamentos hormonais ou patologizantes, o direito à substituição de prenome e sexo diretamente no registro civil (ADI n. 4.275/2017 do Supremo Tribunal Federal).

Em consonância, os princípios de Yogyakarta (2018) que dispões sobre a aplicação da Declaração Universal dos Direitos Humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero, prevê que todos os seres humanos de todas orientações sexuais e identidade de gênero tem direito a usufruir de todos os direitos humanos, bem como toda pessoa tem direito a ser reconhecida como pessoa, conforme se segue:

As pessoas de orientações sexuais e identidades de gênero diversas devem gozar de capacidade jurídica em todos os aspectos da vida. A orientação sexual e identidade de gênero autodefinidas por cada pessoa constituem parte essencial de sua personalidade e um dos aspectos mais básicos de sua autodeterminação, dignidade e liberdade. Nenhuma pessoa deverá ser forçada a se submeter a procedimentos médicos, inclusive cirurgia de mudança de sexo, esterilização ou terapia hormonal, como requisito para o reconhecimento legal de sua identidade de gênero. Nenhum status, como casamento ou status parental, pode ser invocado para evitar o reconhecimento legal da identidade de gênero de uma pessoa. Nenhuma pessoa deve ser submetida a pressões para esconder, reprimir ou negar sua orientação sexual ou identidade de gênero. (PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA, 2018, *Online*).

Apesar, destes princípios interpretados nos Direitos Humanos, bem como na Carta Magna, o Brasil, segundo Benevides e Nogueira (2020 *apud* Garcia, 2015) entre os sete direitos constitucionais mais violados estão o direito a diferença presente no referido artigo 5º, da Constituição Federal, uma vez que demonstra-se o homicídio como uma das maiores violações e intolerância a minorias, como mulheres, indígenas, travestis e transexuais.

Em contínuo, a Carta Magna traz entre os direitos sociais, o trabalho, estes que são a expressão do princípio da dignidade da pessoa humana, regulamentados desde a Constituição de 1934. O que vai de encontro com os relatos trazidos no começo desta pesquisa, onde o trabalho representa algo formador de caráter e do *ser*, conforme Moraes *et al* (2018), segue:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 1988).

O direito social ao trabalho, tal como direitos específicos relacionados ao trabalho tratados no art. 7º, da Constituição Federal, também estão na lista dos sete direitos constitucionais mais violados.

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; (CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 1988).

É direito constitucional a garantia de no mínimo um salário mínimo para o indivíduo ser capaz de resguardar as necessidades vitais básicas, conforme o artigo acima. Ocorre que, tudo que foge ao trabalho formal, foge das pessoas trans e até mesmo alguns trabalhos informais são negados, sendo raro ver pessoas trans vendendo brigadeiro ou até ‘catando’ latinha, ao invés de estarem no ramo da prostituição, conforme Benevides e Nogueira (2020). Ademais, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, prevê em seu artigo 23 o direito ao trabalho, bem como a igualdade de acesso ao trabalho e remuneração.

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses. (DECLARAÇÃO UNIVERSAL DE DIREITOS HUMANOS, 1948, *Online*). (Grifo nosso).

É notório no texto supra o uso do termo “ser humano” sem necessidade de especificar sexo ou gênero, pois aqui o cuidado é com o ser e a garantia do direito ao trabalho,

abandonando vícios de linguagem que predeterminam o sujeito com base em gênero. Em consonância ao exposto, tem-se a Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual foi ratificada pelo Brasil em 1965 e trata da Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, onde considera a discriminação como uma violação dos direitos previstos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, assim descreve:

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.

Apresentado isso, é evidente que existem leis que corroboram para o não preconceito do mercado de trabalho, onde todas pregam pela não distinção ao acesso e a remuneração, todavia, o problema persiste. Conforme Benevides e Nogueira (2020) ao ser realizado um projeto durante o enfrentamento da COVID-19, entre a ANTRA, a Defensoria Pública do Rio de Janeiro e outros dois institutos, em que participaram 150 travestis e mulheres trans, ao serem questionadas sobre suas principais necessidades o direito ao emprego e renda aparece com 87,3% das respostas, seguido de acesso à saúde (em termos gerais e, também, em questões específicas de transição), educação, segurança e moradia.

Demonstrado está que a ausência de empregabilidade e renda financeira, implica em demais mazelas na vida das pessoas trans, como o acesso a saúde, educação, segurança e moradia, o que impossibilita uma vida digna e fere a Constituição da República.

Ainda, explana Benevides e Nogueira (2020) que durante a pandemia do novo Corona vírus, revelou-se que 70% da população de travestis e transexuais não conseguiram acesso as políticas emergenciais do Estado, não restando outra opção a elas a não ser manter o trabalho de prostituição nas ruas, expostas além dos já existentes riscos de violência agora também a riscos de contaminação pelo vírus, vislumbra-se novamente a falta de ação do Poder Público no que visa proteger as pessoas transexuais, mesmo sendo de conhecimento comum a falta de trabalho formal para essas pessoas, mesmo numa situação atípica estas foram negligenciadas.

Ademais, conforme dados da ANTRA (2021) estima-se que 4% das mulheres trans encontram-se em empregos formais e 6% em empregos informais e subempregos e então o dado mais alarmante: 90% delas tem a prostituição como fonte primária de renda.

Numa tentativa de solucionar essa problemática e promover a promoção da equidade entre pessoas trans e pessoas cis na busca por trabalho formal, o Projeto de Lei nº 144/2021 (Câmara dos Deputados, 2021, *Online*) apresentado pelo Deputado Federal Alexandre Padilha visa determinar que empresas com mais de 100 funcionários que gozem de incentivos fiscais, participem de licitação ou mantenham convênio com o Poder Público Federal, reservem no mínimo 3% do total de vagas a pessoas autodeclaradas travestis e transexuais.

Ademais, o projeto supracitado garante respeito ao uso do nome social e que este seja utilizado apenas para fins administrativos internos, respeito ao modo de vestir e falar, uso do banheiro do gênero que a pessoa trans se identifica e realização de modificações na aparência física. O projeto ainda é fundamentado em dados da ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais) que aponta que 90% das pessoas trans recorrem à prostituição como fonte de renda.

Em igual sentido, em setembro de 2020, foi aprovado na Câmara Legislativa do Distrito Federal o Projeto de Lei nº 960/2020 (Câmara Legislativa do DF, 2020, *Online*) do Deputado Federal Fábio Félix, o qual determina reserva mínima de 5% das vagas a pessoas autodeclaradas trans, em empresas privadas que recebem incentivos fiscais e possuem convênio com órgãos do Poder Público.

O projeto aprovado também trouxe em sua fundamentação os dados sobre prostituição da ANTRA, bem como acrescentou que, além disso, as pessoas trans estão mais sujeitas a sofrerem violência, bem como possuem baixa expectativa de vida, sendo de aproximadamente 35 anos (NIEDERAUER, 2020, *Online*).

Nesta perspectiva, Batista e Freire (2014) seguindo os ensinamentos de Foucault destacam que o poder não é algo sinônimo de governo/Estado, mas sim constituído e legitimado pela sociedade. Seguindo esse raciocínio, os autores trazem que as relações de poder acontecem em cadeia, se reproduzindo em maior grau nas pessoas em escala micro “Ao mesmo tempo que o individuo recebe o efeito do poder, ele é também seu intermediário para propagação” (BATISTA; FREIRE, 2014, p.94).

Dessa forma, ainda que o Estado crie demasiadas legislações regulando o direito ao trabalho para qualquer ser humano, independente de gênero, sexo, orientação sexual, se os indivíduos da sociedade continuarem propagando o preconceito, a discriminação e a

transfobia, este será o pensamento em massa, pois o povo é quem detém a soberania e quem legitima determinada ideologia.

À vista disso, Melo (2019 *apud* Foucault, 1999) ressalta que esse poder decorre de classes minoritárias e desiguais que buscam tomar força a fim de resistir.

[...] que o poder vem de baixo; isto é, não há, no princípio das relações de poder, e como matriz geral, uma oposição binária e global entre os dominadores e os dominados, dualidade que repercute de alto a baixo e sobre grupos cada vez mais restritos até as profundezas do corpo social (MELO, 2019 *apud* FOUCAULT, 1999, p.30).

Entretanto, conforme Batista e Freire (2014), para Foucault o poder ainda está diretamente ligado ao saber, o que faz surgir uma nova forma de poder que funciona por vigilância constante e não de forma descontínua.

Portanto, cabe ao Estado levar o saber ao povo soberano, para através da constância dos ensinamentos sobre as diversidades sociais, iniciar-se uma nova forma de propagação quanto a relação do mercado de trabalho e das pessoas trans, a fim de garantir a igualdade na contratação e o entendimento de que faz-se necessário olhar o indivíduo sem precisar considerar questões adversas de sexo, gênero e sexualidade.

Dado que, conforme pesquisa realizada por Almeida e Vasconcellos (2018), dentre as principais dificuldades encontradas para o ingresso no mercado de trabalho formal, o preconceito e transfobia, está entre os 5 (cinco) principais fatores apontados, seguido de: documentação formal exigida; uso de banheiro/vestuário e uniforme; baixa escolaridade e falta de qualificação profissional; e linguagem corporal e verbal.

3 DAS ENTREVISTAS

Com o objetivo de atender o resultado esperado, para o desenvolvimento desta pesquisa foi realizada uma pesquisa de abordagem qualitativa, qual seja entrevista com pessoas trans, já que o presente trabalho visa obter dados descritivos sobre as pessoas e sobre processos interativos, no presente caso: pessoas trans e o mercado de trabalho, buscando compreender os eventos segundo a perspectiva dos referidos sujeitos (NOGUEIRA, 2018 *apud* GODOY, 1995).

Conforme, Nogueira (2018 *apud* Yin, 2016) pesquisa qualitativa apresenta cinco características principais, quais sejam: estudar o significado da vida das pessoas; representar opiniões e perspectivas das pessoas em estudo; abarcar os contextos que as pessoas vivem;

contribuir com respostas sobre conceitos que podem explicar o comportamento social humano; e esforçar para usar múltiplas fontes de evidências invés de uma só. Características essas, encontradas em nossa pesquisa.

A técnica adotada para realizar a coleta dos dados foi através de entrevista, com questões elaboradas a fim de atenderem objetivos específicos e atingir o grupo-alvo do trabalho. Para Freitas e Dantas (2012 *apud* Becker, 1994) observar o participante e analisar sua história de vida, permite ao pesquisador ter uma maior noção daquilo que investiga, uma vez que as histórias agregam fragmentos desconexos, incoerentes e ambíguos que contribuem para compreender o todo.

Para chegar aos indivíduos da pesquisa, foi utilizado o método *snowball* (bola de neve), onde um indivíduo indica os demais, tendo na presente pesquisa, amigos em comum da pesquisadora indicado os entrevistados.

O contato inicial com os entrevistados, bem como as entrevistas foram realizadas mediante mídias sociais, quais sejam aplicativo de comunicação *WhatsApp* e *Instagram*. Conseguindo-se êxito em entrevistar 03 (três) pessoas trans, das quais 02 (duas) são homens trans e 01 (uma) mulher trans, sendo a mulher domiciliada em Goianésia e os homens um em Palmelo-GO e um em Brasília-DF.

As entrevistas foram realizadas no período de 20 de abril de 2021 a 23 de abril de 2021, não sendo possível delimitar a duração de cada entrevista, pois as perguntas foram encaminhadas aos participantes e eles responderam conforme disponibilidades pessoais.

O roteiro de entrevista foi elaborado a partir de uma pesquisa semelhante de Nogueira (2018). Ademais, com o objetivo de facilitar as narrativas e ser possível fazer um comparativo de respostas, o questionário é composto de 30 (trinta) perguntas separadas em seis temas estabelecidos: pessoal; inserção; atuação; cotidiano; relações e hipóteses de solução, perguntas constantes no ANEXO I.

A fim de preservar e dificultar o reconhecimento pessoal dos participantes, bem como gozando do fato de todos terem nomes comuns, aqui usaremos somente o primeiro nome dos entrevistados: Bernardo, Lucas e Ariana, dados consoantes no ANEXO II.

O estudo apresentou limitações, principalmente no que se refere às limitações dos indivíduos. Crê-se que o trabalho teria alcançado maior êxito se as entrevistas conseguissem atingir mais pessoas trans, especialmente mais mulheres trans e/ou pessoas com idades mais elevadas. Ainda, seria interessante ter conseguido entrevistados somente da cidade de Goianésia-GO, para ser possível um recorte espacial propriamente de nossa região.

Outro empecilho nesse sentido, foi a impossibilidade de entrevistas presenciais, apesar do auxílio do aplicativo de mensagem “WhatsApp”, vislumbra-se que o encontro físico pudesse ter facilitado o aprofundamento de algumas respostas, assim como poderia ter facilitado a formulação de mais perguntas com o fluir da conversa.

A apresentação e discussão dos dados seguirão uma análise com base nas dificuldades apontadas por Almeida e Vasconcellos (2018) no tópico 2.2, todavia, percebe-se que os entrevistados nesta pesquisa relatam ao menos quatro das situações elencadas como fatores impeditivos a conquista de um trabalho formal, quais sejam: preconceito e transfobia; documentação formal exigida; baixa escolaridade e falta de qualificação profissional; e linguagem corporal e verbal. O problema quanto ao uso de banheiro/vestuário e uniforme no local de trabalho, não foi detectado, crê-se que em razão das perguntas formuladas, não terem caminhado nesse sentido.

3.1 Preconceito e Transfobia

O preconceito e transfobia no mercado de trabalho são vistos imediatamente na dificuldade ou quase impossibilidade de ser aceito em uma vaga formal. Não suficiente, nas poucas vezes em que a comunidade trans ingressa no local de trabalho, são submetidos a atos transfóbicos como risadas, assédio, diferença de tratamento, piadas insolentes, desrespeito a identidade, privação do banheiro feminino e recusa no uso do nome social (SOUZA, 2018).

Na presente pesquisa todos os entrevistados apontaram em suas narrativas que já passaram por situações transfóbicas na busca por emprego ou durante ele. Ariana, passou por um problema recorrente da comunidade trans, qual seja o desrespeito aos pronomes, substantivos e adjetivos que preferem ser tratados **“Não gostava quando alguma cliente tinha falas transfóbicas, ou quando me tratavam no masculino com meu ex-patrão quando eu não estava por perto”** (grifo nosso).

A sociedade em geral, tende em não respeitar o nome social das pessoas trans e travestis, conforme elencado por Freitas e Dantas (2012, p.130) “Nos seus discursos, as travestis denunciaram que, sistematicamente, nas interações sociais, são referidas e referenciadas pela utilização de substantivos e adjetivos masculinos”.

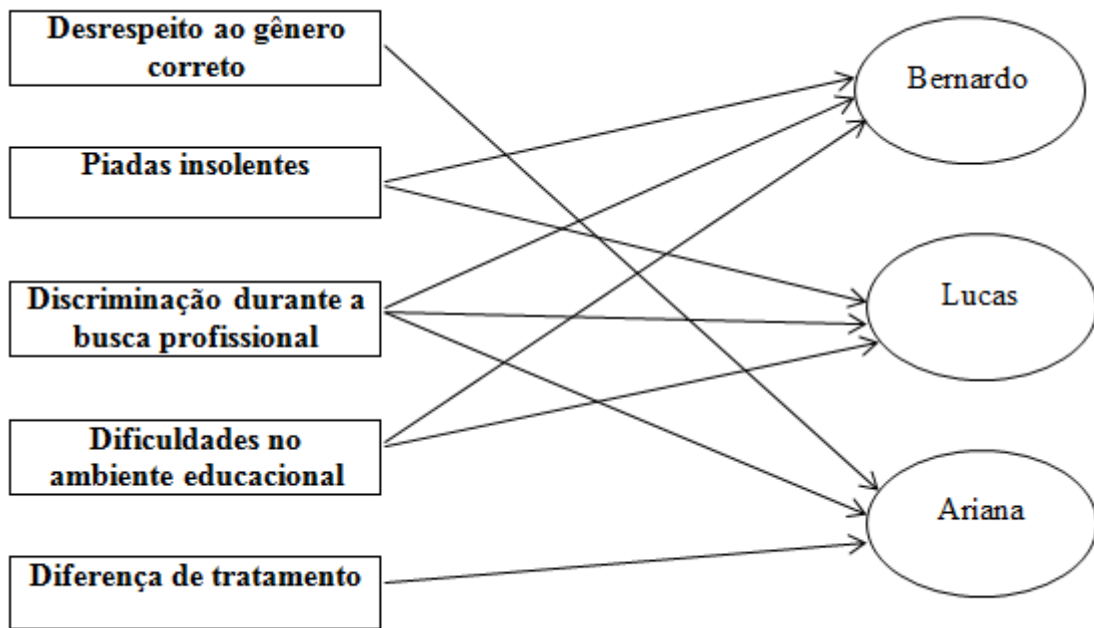
Nesse sentido, a associação de que orientação sexual e gênero são as mesmas coisas, ainda é uma prática comum entre as pessoas, ocasionando falas carregadas de preconceito e desconhecimento, como se tanto a orientação sexual, quanto a não identidade pelo gênero de nascimento, fosse uma escolha do sujeito.

No meu último estágio eu já ouvi comentários do tipo **“você é assim porque não achou um homem gostoso”** ou **“não sabe o que tá perdendo”**. Eu me considero um homem bissexual, mas nesse último estágio eu não falei que era trans e nem bi porque quis poupar explicações (Bernardo) – grifo nosso.

O estigma do gênero perfaz dúvidas quanto à capacidade das pessoas trans, conforme Freitas e Dantas (2012), a divisão do trabalho por gênero é feita para restringir a atuação, principalmente da parte feminina, pois haveria um jeito certo de trabalho específico para mulheres e outro para homens. Lucas, mais de uma vez em sua entrevista, elencou o fato de sempre acharem que ele era incapaz e do quanto era saturante sempre ter que provar que um trabalho não deve ser destinado a uma pessoa em razão do gênero.

Esse quesito sempre foi o mais complicado pra mim no meu último emprego, apesar de amar o serviço e quando eu estava ali dentro do carro ninguém me desrespeitar, tive um grande problemas fora, na famosa garagem, onde tem um bando de homem CIS mais velhos, muitos me julgaram, muitos nem se quer falava comigo, no começo tentei me enturmar, pois tinha tanto meu chefe quanto um outro que eu dava bem, mas os outros caras sempre ficavam rindo, **lembro de uma vez que meu chefe pediu para que [eu] tirasse o ônibus do local, todos olharam como se eu por ser um homem trans ou pra eles por ser mulher, nunca conseguiria, à partir desse dia, até começaram a me cumprimentar e “tals” só que sempre vi aquele olhar de reprovação, eram poucos que respeitava** (Lucas) – grifo nosso.

Ainda, ao ser perguntado sobre algo que não sentiria falta no local de trabalho, Lucas especificou **“O julgamento, a pressão psicológica, porque ao menos eu sinto que como uma pessoa trans eu tenho que fazer mais do que uma pessoa cis, sempre é mais cobrado”**. Abaixo, será trazido um diagrama demonstrando diferentes atos discriminatórios já sofridos pelos entrevistados no local de trabalho:



Fonte de pesquisa (2021) – (imagem da autora).

3.2 Documentação Formal Exigida

Legalmente o Decreto n. 8.727/16, que trata do uso do nome social e reconhecimento da identidade de gênero, traz a possibilidade de pessoas trans mudarem o nome social em documentos de informação:

Art. 3º Os registros dos sistemas de informação, de cadastros, de programas, de serviços, de fichas, de formulários, de prontuários e congêneres dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional **deverão conter o campo “nome social” em destaque, acompanhado do nome civil, que será utilizado apenas para fins administrativos internos (DECRETO N. 8727/2016) - grifo nosso.**

Embora previsão legal do direito ao uso do nome social, bastando manifestação do interessado, Bernardo passou por ambas as experiências, uma de omissão: “Mas no geral foi uma experiência boa pra colocar no currículo, **mas era terrível ter 2 redes sociais de cada com nomes diferentes porque ela não sabia do meu nome social**” – grifo nosso.

E uma de aceitação, onde no seu atual estágio, seus superiores fizeram dois contratos, um com o nome de registro e outro com o nome social, preocupados com a hipótese de o entrevistado um dia precisar “Eles fizeram 2 contratos pra mim, um com o nome social e outro com o de registro caso eu precise, porque ainda não troquei meus documentos”.

3.3 Baixa Escolaridade e Falta de Qualificação Profissional

A realidade das pessoas trans é de lidarem com o preconceito desde que reconhecem sua identidade de gênero e antes do mercado de trabalho, o ambiente de discriminação que elas enfrentam é o escolar e acadêmico. Nesse sentido, Nogueira (2018 *apud* Peres, 2009) dispõe que a discriminação e desrespeito aos quais as travestis são expostas nas escolas, leva na maioria das vezes a reações de agressividade e revolta, ocasionando abandono dos estudos ou expulsão da escola, o que pode contribuir com a marginalização.

Em média, pesquisas revelam que as travestis e mulheres transexuais são expulsas de casa com 13 anos de idade e apenas cerca de 0,02% estão em universidades, 72% não concluíram o ensino médio e 56% não concluíram o ensino fundamental. Estes dados revelam a exclusão escolar, o que dificulta a inserção no mercado de trabalho formal e uma deficiência na qualificação profissional (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021).

Lucas relata que já iniciou duas graduações e ambas foram interrompidas, uma delas inclusive em razão da transição, o mesmo ainda relata situações que passou durante o curso e teme passar novamente, embora almeje a conclusão do curso de Direito, vejamos:

Estudei a vida inteira em escola pública, comecei o curso de Direito cheguei até o 6º período, **foi quando comecei a minha transição, e acabei largando o curso tanto pelo fato de não me sentir bem naquele ambiente acadêmico**, quanto pelo fato de resolver voltar para casa dos meus avós e cuidar deles. Logo depois da transição e de já estar morando com meus avós, tendo meus documentos retificados, passei pra redes de computação na UEG de Pires do Rio, contudo veio a pandemia, comecei a trabalhar como motorista e mais uma vez tive que abandonar o curso. **O meio acadêmico nunca foi algo legal pra mim, na infância era chamado de “Maria sapatão”, não tinha amigos, na adolescência mesma coisa sempre, chegou a faculdade pensei que mudaria, mas no final vi que eu sempre ficava sozinho, era deixado de lado, por ser diferente das pessoas cis, tentei me adaptar por anos, ate que consegui me libertar disso tudo e ser eu mesmo, mas mesmo assim, tenho um receio muito grande com o ambiente acadêmico, queria muito terminar o curso de Direito, só que o medo de voltar e sentir toda a solidão, todo o julgamento, ser sempre deixado de lado, a pessoa que ninguém quer fazer trabalho junto, ninguém quer conversar e assim vai, eu não sei se seria diferente hoje mas não tenho vontade de passar por tudo isso novamente** (Lucas) – grifo nosso.

Conforme elencado por Nogueira (2018 *apud* Peres, 2009) mesmo com o preconceito presente nas escolas, em algumas é possível localizar ensaios de superação, por

conta de professores ou diretores que promovem o respeito, solidariedade e inclusão, através de valoração das diferenças e respeitando as expressões, como é o caso de Bernardo que ainda no ensino médio encontrou suporte na escola, e para ele o ambiente acadêmico é mais propício a exercer sua liberdade de gênero.

Eu fui um aluno bem ruim com relação a nota e comportamento até meu 3º ano do ensino médio que eu comecei a melhorar depois que tive ajuda de um professor muito querido e da psicóloga da escola. **Na faculdade eu ainda não sou o melhor aluno mas é bem mais fácil porque ninguém lá está preocupado com minha identidade ou minha orientação como a maioria das escolas sempre está, minha única preocupação lá é ter um bom desempenho e nunca atrasar o lado de ninguém (Bernardo).**

Já Ariana, que trabalhou somente uma vez em salão de beleza, já percebe os reflexos da vida estudantil e elenca que se pudesse mudar algo em sua trajetória investiria nos estudos “Sim, teria investido em curso profissionalizante mais cedo”.

3.4 Linguagem Corporal e Verbal

Almeida e Vasconcellos (2018) trazem esse fator como desafio ao mercado de trabalho, pois os travestis e transexuais são fácil e imediatamente reconhecidos, seja por peculiaridades corporais, na voz ou maneirismos. Para eles enquanto a orientação sexual pode ser vivida de forma íntima e até mesmo omitida por estereótipos de heterossexualidade, a identidade de gênero é estampada em seu corpo.

Nesse sentido, tanto Almeida e Vasconcellos (2018), quanto Freitas e Dantas (2012) trazem em suas explanações a vantagem da “passabilidade”, que consiste nas pessoas trans que melhor conseguem performar seu gênero ao de pessoas cisgêneras. Essa “passabilidade” traz maior facilidade de acesso ao mercado de trabalho, em contrário, pessoas trans que ainda não iniciaram terapia hormonal e não conseguiram mudar aspectos estéticos no rosto e na voz, possuem maior dificuldade. Conforme veremos, Lucas já passou pela problemática da linguagem corporal:

Quando estava morando em Anápolis fazendo o curso de Direito, tentei varias vezes conseguir um emprego, antes da transição me julgavam pelo tipo de roupa, depois da transição me julgavam pela minha identidade de gênero, sempre teve aquele olhar de cima em baixo a então vinham com a resposta: ‘Estamos procurando pessoas diferente para este cargo ou entraremos em contato com você (Lucas) – grifo nosso.

Nesse sentido, Bernardo, preferiu investir numa área de atuação que ele considera possuir menos padrões de profissionais cisgênero., vejamos:

Atualmente minha única preocupação é se o emprego/estágio é da minha área de atuação como publicitário ou fotógrafo/diretor de fotografia. **Até por serem áreas que, hoje, tem uma certa tolerância maior com pessoas que não se encaixam em padrões hétero cis (Bernardo) – grifo nosso.**

Assim, conforme Nogueira (2018), a exclusão do trabalho formal, o preconceito, a estigmatização social e a falta de apoio familiar, são fatores que levam 90% das mulheres trans a recorrerem ao mercado de trabalho informal como única forma de subsistência.

4 IMPACTOS DO DESEMPREGO NA VIDA DE PESSOAS TRANS

Apesar da ausência de estudos específicos quanto a expectativa de vida das travestis e transexuais femininas no Brasil, Benevides e Nogueira (2021 *apud* Antunes, 2013) estipulam que a expectativa seja 35 anos de idade, em contrapartida a da população brasileira, que chega a cerca de 74,9 (IBGE 2013), nessa estimativa, acrescentam a hipótese que se a mulher for trans ou travesti, bem como negra, do interior e de região periférica, a média pode cair muito.

Nessa baixa expectativa de vida, encontram-se situações em comum, quais sejam, a prostituição e o assassinato, somente no ano de 2020, 71% dos assassinatos a pessoas trans ocorreram em espaço público, desse resultado, alarmante por si só, 72% foram contra travestis e transexuais profissionais do sexo, conforme dados da ANTRA (2021).

É exatamente dentro desse cenário em que se encontram a maioria esmagadora das vítimas, tendo sido empurradas para a prostituição compulsoriamente pela falta de oportunidades encontrando-se em alta vulnerabilidade social e expostas aos maiores índices de violência, a toda a sorte de agressões físicas e psicológicas. (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021, *Online*).

Quando as autoras relatam que as vítimas trans, são empurradas compulsoriamente à prostituição por falta de oportunidades, é evidente se tratar do mercado de trabalho, bem como da formação educacional que representa um dos primeiros ambientes

externos que pessoas trans precisam lidar com o preconceito, discriminação e diversas violências físicas e mentais.

Devido às violências físicas e psíquicas, muitos travestis e transexuais abandonam os estudos, quando jovens, ou seja, a baixa e quase inexistente qualificação aumentam as dificuldades de acesso a um emprego de prestígio e boa remuneração, sem opções, as pessoas trans recorrem à prostituição. A sociedade condena a prostituição, mas não percebe que esta é a saída para pessoas menosprezadas e que tem as portas do mercado de trabalho fechadas (KAFFER *et al*, 2016).

Ademais, Nogueira (2018) em sua pesquisa traz possíveis motivações para o ingresso na prostituição, a exemplo apresenta à baixa e/ou falta de qualificação necessária aliada à falta de documentações necessárias para inserção, apresenta ainda a ruptura familiar como fator crítico, uma vez que muitas são expulsas de casa, mas conclui que deve-se ter cautela e prezar pela não generalização, uma vez que cada pessoa trans, tem uma vivência única e específica, com a transição.

Neste cenário, dois entrevistados apontaram falas que tratam sobre a prostituição, o que demonstra conhecimento e preocupação sobre o destino da maioria de pessoas que assumem uma não identificação com o gênero de nascimento e talvez até mesmo um temor de terem que recorrer a tal situação **“(...) pessoas trans na sua maioria não tem apoio em casa, muitas se recorrem à prostituição” (Ariana) – grifo nosso.**

Ocorre que, independente do fator específico que leve cada trans e travesti a prostituição, em virtude desta profissão ocorrida nas ruas, as mulheres trans ficam altamente vulneráveis ao risco de assassinatos brutais, conforme explanado no tópico 1.2, o Brasil apresentou 175 assassinatos notificados em 2020, bem como 77 tentativas de homicídio, sendo que a maioria das vítimas era ou são profissionais do sexo, contribuindo para a permanência do Brasil no 1º lugar do ranking mundial de país que mais assassina pessoa trans no mundo, ficando a frente do México e Estados Unidos. (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021).

Conforme dados da ANTRA (2021) dentre estes 175 assassinatos, todos contra vítimas pertencentes ao gênero feminino são percebidos fatores em comum, como: maior parte das vítimas possuía faixa etária entre 15 e 29 anos; 72% tinha como fonte de renda a prostituição; a maioria dos crimes ocorre nas ruas desertas e à noite, sendo 124 assassinatos em locais públicos; e 77% dos casos apresentam requintes de crueldade e violência associados a mais de um método e formas brutais no cometimento dos crimes.

Quanto às tentativas de homicídios, das 77 tentativas 100% eram mulheres trans/travestis, também foram percebidos padrões, tais como: 54% possuíam faixa etária entre

18 e 25 anos e 43% entres 26 e 31 anos; 94% das vítimas eram profissionais do sexo; e 56 tentativas se deram em local público, qual seja, na rua (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2020).

Pode-se concluir que a falta de inserção no mercado de trabalho formal está intimamente ligada a prostituição e conseqüentemente a transfobia fatal, pois se percebe que a maioria das vítimas assassinadas, são em geral mulheres ingressadas na prostituição como fonte de renda e subsistência. Nota-se que a comunidade trans, ao ser rejeitada no mercado de trabalho formal, não vê outra opção a não ser a prostituição, onde acabam ficando vulneráveis e o resultado é um homicídio brutal.

Desse modo, frente ao tolhimento dos direitos humanos e constitucionais, bem como o cerceamento da vida de pessoas trans em situação de vulnerabilidade, é necessário buscar ações afirmativas em prol da comunidade LGBTQI+, mas necessariamente com foco nas transexuais e travestis.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Segundo Connel e Pearse (2015) não há nada de bonito na mudança de gênero, pois a mudança é drástica, com resultados severos. Para eles o foco da mídia se resume a cirurgia, que é apenas uma parte da transição. Enquanto é necessário demais afazeres, que inclui levantar fundos, apoio pessoal, documentação legal, encontrar moradia, enfrentar crises de relacionamentos amorosos ou meramente sociais, lidar com locais de trabalho e arranjar trabalho, lidar com mudanças corporais, reconhecimento social, encarar a hostilidade. Qualquer um desses fatores pode se tornar central, conforme apresentado neste estudo o mercado de trabalho.

Fica claro que a trajetória laboral das pessoas trans é marcada por preconceito e discriminação, o que resulta na exclusão de exercerem direitos fundamentais e sociais. A violação de direitos simplesmente por serem quem são, carece por ações afirmativas e projetos a fim de mudar essa realidade que condena pessoas trans ao abandono escolar, desemprego, prostituição e mortes.

Por fim, nesta pesquisa foi indagado aos entrevistados, que são as grandes vítimas de tudo aqui elencado, hipóteses do que seria útil para resolução do problema apresentado. Quanto à concessão de eventuais incentivos, para empresas que atingirem um número de contratação de funcionários transexuais, dois discordaram, pois para eles o que serviria de incentivo seria o fim do preconceito e uma necessidade de reconhecimento por igualdade.

Quanto à possibilidade de implementação de cotas para assegurar vagas a pessoas trans, os três se manifestaram favoráveis, tendo Lucas ressaltado que uma pessoa trans não deve ser enxergada como menos capaz, mas que são diferentes, pois sofrem violência, são imensamente mais cobrados e não tem as mesmas oportunidades. Em complemento, Bernardo, ressaltou que apesar de eventuais cotas deve-se investir em conhecimento, pois não seria eficaz garantir trabalho e permanecer a discriminação neste local. Em arremate, Ariana como mulher trans, tocou no ponto do quanto isso seria importante, uma vez que pessoas trans muitas vezes precisam recorrer à prostituição.

Ainda, os três foram enfáticos que para se garantir uma contratação imparcial, deve-se findar a ignorância, preconceito e transfobia, bem como as entrevistas devem buscar as necessidades da função e capacidade do futuro profissional, tratando as pessoas com normalidade, sem considerar gênero e sexualidade no momento da escolha.

Visando isso, em 2013, surgiu o projeto “TransEmpregos”, que visa assegurar contratações diretas e também a possibilidade das pessoas trans se inscreverem em cursos de formação e atividades. No início o projeto juntava currículos e apresentava as empresas, e então surgiu a necessidade de atividades junto ao ambiente laboral para acolhimento e aceitação dos novos colaboradores. O projeto visa não vagas exclusivas para pessoa trans, mas sim para a contratação inclusiva, onde os currículos sejam analisados sem preconceitos e discriminações durante o processo (TRANSEMPREGOS, 2021).

Denota-se a relevância de ações afirmativas em prol da comunidade LGBTQIA+, especialmente pessoas transexuais e travestis, seja vindas de órgãos públicos ou instituições independentes como a TransEmpregos, uma vez que toda ajuda é bem-vinda se for para a segurança das garantias constitucionais de minorias.

Ainda, aprovações de projetos de leis que assegurem vagas de emprego, como os aqui citados, são grandes passos a fim de tentar uma reparação histórica com pessoas trans, todavia, percebemos que isso não é suficiente se a jornada laboral carregar assédio e discriminação, uma vez que quando isso acontece, as empresas optam por demitir as grandes vítimas, invés de investir em ensinamentos que promovam a inclusão.

Conclui-se que quanto antes a sociedade iniciar um entendimento externo e interno, de que pessoas trans são cidadãos comuns e que precisam de respeito e mais ainda de terem seus direitos garantidos, poderemos assegurar tanto a garantia a subsistência destes, quanto poder diminuir a recorrência a prostituição e até mesmo evitar assassinatos praticados por criminosos movidos a ódio.

ANEXO I

Roteiro de Entrevista

Pessoal
01) Por favor, me fale um pouco sobre você (idade, cidade de origem, estado civil, escolaridade). 02) Conte-me um pouco sobre a sua trajetória educacional.
Inserção
03) Atualmente, está trabalhando? 04) Antes deste emprego atual, você já havia trabalhado antes? Se sim, me fale um pouco sobre a sua história profissional. 05) Por que você começou a trabalhar? 06) Além dos empregos citados, você já participou de outros processos seletivos para outros empregos? Como foram as experiências? 07) Se pudesse, você faria algo de uma forma diferente em relação a sua história profissional? Me dê exemplos. 08) Ao procurar um novo emprego, quais aspectos você considerou na busca e na escolha?
Atuação
09) Caso esteja trabalhando, qual é o seu cargo e/ou função atual? 10) Há quanto tempo está trabalhando nesta empresa? 11) Quais foram os fatores que motivaram as mudanças de empregos que você teve ao longo da vida? 12) Analisando estas mudanças de emprego, você foi atendida(o) como esperava no momento da mudança? 13) De todos os empregos que teve, qual o mais significativo para você? Por quê? Explique. 14) Se parasse de trabalhar, do que sentiria falta? Explique. 15) E do que não sentiria falta no trabalho caso parasse de trabalhar? Explique.
Cotidiano
16) Como é o seu dia a dia no trabalho? 17) Quando você considera que teve um bom dia de trabalho? 18) Quais as situações no seu trabalho você menos gosta? Me dê exemplos.
Relações
19) Como é a sua relação com os seus colegas de trabalho? 20) Como é a relação com os seus superiores? 21) Como acha que as pessoas próximas (como família e amigos), veem o seu trabalho? 22) Algum dos citados já comentou que acha que você deveria fazer algo diferente profissionalmente? 23) Sente diferença de tratamento entre você e os outros funcionários por parte dos seus superiores? Cite exemplos. 24) Por parte dos clientes, você já percebeu alguma diferença de tratamento? Cite exemplos. 25) Você já sofreu alguma discriminação no seu ambiente de trabalho em razão de sua identidade? 26) Você considera que já sofreu discriminação no momento da busca por emprego, em razão da sua identidade? 27) Você acredita que sua identidade de gênero interfere em algo no seu ambiente de trabalho? Explique.
Hipóteses de solução
28) Você acha que conceder “benefícios” a empresas, como diminuição de impostos, poderia servir de incentivo para contratações? 29) Você acha que a implementação de cotas destinadas a contratação de pessoas trans, seria algo positivo ou negativo? Explique. 30) Você tem sugestões de como as contratações poderiam ocorrer, a fim de se buscar a imparcialidade por parte dos contratantes?
Gostaria de acrescentar algo a pesquisa?

Fonte: Dados de pesquisa (2021) – (roteiro da autora).

ANEXO II**Dados dos Entrevistados**

Sujeito	Idade	Estado Civil	Domicílio	Escolaridade	Emprego atual	Emprego anterior
Bernardo	22 anos	Solteiro	Brasília-DF	Superior Incompleto	Estagiário	Estagiário
Lucas	26 anos	Solteiro	Palmelo-GO	Médio Completo	Desempregado	Motorista
Ariana	19 anos	Solteira	Goianésia-GO	Médio Completo	Desempregada	Cabeleireira

Fonte: Dados de pesquisa (2021) – (relação criada pela autora).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, A. G. M. **Travestilidade e transexualidade: o reconhecimento jurídico das identidades sociais.** Revista Hispeci & Lema On-Line, Bebedouro, v. 7, n. 1, 2016.

ALMEIDA, C. B; VASCONCELLOS, V. A. **Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?** Publicado: 09 de Março de 2018.

ASSEMBLEIA GERAL DA ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Disponível em <www.unicef.org>. Acesso em: 12/11/2020.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS. **BOLETIM N° 05/2020 - 01** de janeiro a 31 de outubro de 2020. Rio de Janeiro, RJ; 04 de novembro de 2020.

BATISTA, S. S. dos S.; FREIRE, E. **Educação, sociedade e trabalho.** -- 1. ed. -- São Paulo : Érica, 2014.

BENEVIDES, B. G; NOGUEIRA, S.N.B. **Dossiê: assassinatos e violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2019.** São Paulo: Expressão Popular, ANTRA, IBTE, 2020, 80p.

BOURDIE, P. **A dominação masculina.** Tradução Maria Helena Kühner. – 4° ed. – Rio de Janeiro: BestBolso, 2017.

BRASIL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n° 4.275/2018.** Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI4.275VotoEF.pdf>>

BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei n° 144/2021.** Dispõe sobre a reserva de vagas de emprego, ou estágio para Mulheres transexuais, travestis e homens transexuais nas empresas privadas e dá outras providências. Publicado em: 10 fev 2021. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/726616-projeto-obriga-empresas-com-contrato-com-poder-publico-a-contratar-travestis-e-transexuais/#:~:text=O%20Projeto%20de%20Lei%20144,do%20total%20de%20seus%20empregados>>

BRASIL. CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL. **Projeto de Lei n° 960/2020.** Dispõe sobre a reserva de vagas de emprego, aprendizagem profissional ou estágio para travestis, mulheres e homens transexuais nas empresas privadas que recebem incentivos fiscais do Distrito Federal, e dá outras providências. Publicado em: 13 fev 2020. Disponível em: <<https://fabiofelix.com.br/wp-content/uploads/2020/03/PL-2020-00960-RDI.pdf>>

BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil,** de 05 de Outubro de 1988. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 05 out. 1988. Seção 1. p. 32.

BRASIL. **Decreto n° 8.727.** Publicado em: 28 de abril de 2016. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 28 abr 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8727.htm>

- CALVO, A. **Manual de direito do trabalho**. – 5. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020.
- CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 4 - Porto Alegre, RS, Brasil, 19 a 21 de Outubro de 2016. **A transexualidade e o mercado formal de trabalho: principais dificuldades para a inserção profissional**.
- CONNELL, R; PEARSE, R. **Gênero: uma perspectiva global**. Tradução e Revisão Técnica Marília Moschkovich. São Paulo, nVersos, 2015.
- CONVENÇÃO n. 111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1958), entrou em vigor no plano internacional em 15.06.1960. Disponível em <www.ilo.org>. Acesso em: 12/11/2020.
- DICIONÁRIO MICHAELIS**. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/preconceito/>> Acesso em: 27/04/2021.
- FERREIRA, A.; KAKALUN, J.; SCHEIFLER, A. B. **Trabalho e sociabilidade**. – Porto Alegre : SAGAH, 2018.
- FREITAS, M. E. de; DANTAS, M, (orgs.) **Diversidade sexual e trabalho**. -- São Paulo : Cengage Learning, 2012.
- FOULCAULT, M. **História da sexualidade I: A vontade de saber**. Tradução Maria Thereza da Costa Albuquerque e J. A. Guilhon Albuquerque. Rio de Janeiro, Edições Graal, 1988.
- KARNAL, L. **Todos contra todos: o ódio nosso de cada dia**. – Rio de Janeiro: LeYa, 2017.
- LOURO, G. L. **Gênero e sexualidade: pedagogias contemporâneas**. Campinas, v.19, n.2, Mai/Aug. 2008. Disponível em <www.scielo.br >. Acesso em: 16/11/2020.
- MELO, P. M. de. **Mulher Maravilha: A importância de Maria da Penha Maia Fernandes para a construção do direito da mulher**. Goianésia, 2019. p.38. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Bacharel em Direito – Curso de Direito, Faculdade Evangélica de Goianésia, 2019).
- MENDES, W. G; e SILVA, C. M. F. P. **Homicídios da População de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais ou Transgêneros (LGBT) no Brasil: uma Análise Espacial**. Publicado: 18 de Novembro de 2019.
- MORAES, A. de. *Et al.* Constituição Federal Comentada. – 1. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2018.
- NIEDERAUER, M. **Projeto que prevê reserva de vagas de emprego para trans é aprovado em comissão**. Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/cidades-df/2020/09/4875866-projeto-que-preve-reserva-de-vagas-de-emprego-para-trans-e-aprovado-em-comissao.html>> Acesso em: 22/05/2021.
- NOGUEIRA, L. C. “ **Bem menininha**”: **A vivência de mulheres trans no mercado de trabalho de Mossoró**. Mossoró, 2018. 83f. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em

Administração – Curso de bacharel em Administração, Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA), 2018).

PADILHA, R. **Direito Constitucional**. – 6. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020.

PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA. Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. Disponível em: <www.clam.org.br/pdf/principios_de_yogyakarta.pdf>. Acesso em: 13/11/2020.