

Artigos

Recebido: 03.02.2022

Aprovado: 11.01.2023

Publicado: 11.2023

DOI <http://dx.doi.org/10.18316/REDES.v11i3.9570>

Transgeneridade: o que o caso de Luiza Coppieters diz ao direito trabalhista

Paulo Eduardo Vieira de Oliveira

<http://orcid.org/0000-0001-8937-9958>

Jéssica Pereira Arantes Konno Carrozza

<http://orcid.org/0000-0002-7697-5619>

Larissa Faria de Souza

<http://orcid.org/0000-0002-0396-7458>

Resumo: Este artigo objetiva fazer uma análise teórica da transgeneridade, transexualidade, do preconceito e da exclusão social que atravessa a vida de pessoas trans. Para tanto, pretendeu-se, a partir da observação do contexto atual em que vivem, propor uma interpretação jurídica descritiva da transgeneridade, transexualidade, do preconceito e da exclusão social que atravessa a vida desse grupo de pessoas. Pretende-se demonstrar, a partir do caso Luiza Coppieters, como o binarismo de gênero e a suposta ideia de “homem e mulher verdadeiros” têm sido uma barreira à livre identidade de gênero, propiciando ambientes transfóbicos e aniquiladores. Como resultado, chegou-se à conclusão de que a ausência de norma específica no ordenamento jurídico brasileiro não deve ser impedimento para a manutenção desses direitos constitucionalmente reconhecidos.

Palavras-chave: Transexualidade; Transgeneridade; Cirurgia de redesignação; Meio ambiente do trabalho; Contrato de trabalho.

Transgenderism: what the case of Luiza Coppieters says to labor law

Abstract: This article aims to make a theoretical analysis of transgenerity, transsexuality, prejudice and social exclusion that affect the lives of transgender people. To do so, it was intended, from the observation of the current context in which they live, to propose a descriptive legal interpretation of transgenderism, transsexualism, prejudice and social exclusion that goes through the lives of this group of people. It is intended to demonstrate, from the Luiza Coppieters case, how gender binarism and the supposed idea of “true man and woman” have been a barrier to free gender identity, providing transphobic and annihilating environments. As a result, we reached the conclusion that the absence of a specific rule in the Brazilian legal system should not be an impediment to the maintenance of these constitutionally recognized rights.

Keywords: Transsexuality; Transgender; Reassignment surgery; Work environment; Employment contract.

Introdução

A segregação de pessoas transexuais e transgêneros ainda é realidade na sociedade brasileira, uma sociedade que carrega preconceitos influenciados por pensamentos tradicionais, religiosos e morais, sustentada por raízes patriarcais que estabelecem padrões sociais guiados pelo desconhecimento e pelo medo e que marginalizam aqueles que os transgridam. Uma sociedade incursa no paradigma da pós-modernidade e suas características de pluralidade, mas que ainda mantém pensamentos modernos de exclusão do diferente.

Atualmente, considera-se transgênero toda pessoa que, embora tenha nascido com o sexo biológico, reivindica o reconhecimento social e legal como mulher, ou seja, reconhece-se como do gênero feminino, ou reivindica o reconhecimento social e legal como homem, ou seja, gênero masculino¹. O que determina a Identidade de Gênero para a pessoa transgênero é a forma como ela se identifica, independentemente se realizou ou não os procedimentos cirúrgicos como mastectomia, cirurgia de afirmação de sexo, procedimentos estéticos, cirurgias plásticas, entre outros.

Na literatura especializada, a palavra transgênero vem sendo usada como um termo “guarda-chuva”, um conceito genérico que abarca todos os casos de indivíduos que não se enquadram nas imposições culturais de gênero. Assim, transexuais, travestis, *cross dressers*, *genderqueer*, bigênero, pangênero, *drag queen* e intersexo são considerados transgêneros. Mas, especificamente falando, a pessoa transexual é aquela que opta por modificações corporais, através de tratamento hormonal e / ou intervenção cirúrgica a fim de transitar de um sexo para outro. Assim, segundo esse ponto de vista, a pessoa transexual é a pessoa transgênero que se submete a tratamentos hormonais ou cirurgia de mudança de sexo.

Por muito tempo, e para alguns até hoje, a transgeneridade e a transexualidade foram tratadas como doenças, criando um cenário no qual essas pessoas se viam perseguidas, vítimas do preconceito e da exclusão social, enfrentando as mais diversas barreiras para tentar ocupar espaços e sendo impossibilitadas de prosseguir os estudos ou inserir-se no mercado de trabalho. Tudo isso atrelado à dificuldade de aceitação de familiares, amigos, e do seu próprio eu, que sabendo dos percalços a enfrentar, muitas vezes, esconde sua identidade por medo.

Partindo dessa compreensão, a realização dessa pesquisa justifica-se pela importância da temática – transgeneridade e transexualidade –, bem como pela necessidade de trabalhos que discutam estes conceitos frente às questões específicas que lhe são concernentes. Para tanto, é utilizada como metodologia a realização de pesquisa de natureza exploratória, por meio da adoção do método bibliográfico, vez que este diz respeito à parte dedicada à contextualização teórica do problema e a sua relação com o que já tem sido investigado a seu respeito.

Essa pesquisa reconhece a importância e a necessidade de uma compreensão dos estigmas e dos direitos ligados à identidade de gênero, sobretudo na seara trabalhista, demonstrando que é preciso fazer uma interpretação hermenêutica extensiva a fim de abarcar as pessoas transexuais e transgêneros. Sendo assim, este trabalho tem como objetivo central fazer uma análise teórica da transgeneridade, transexualidade,

1 CHRISOSTOMO, Kadija; *et al.* O que o profissional da saúde precisa saber a respeito do atendimento às pessoas transexuais ou transgênero. **Portal de Revistas da USP – Medicina**. Ribeirão Preto, v. 54, n. 4, 2021. DOI: <<https://doi.org/10.11606/issn.2176-7262.rmrp.2021.180051>>.

do preconceito e da exclusão social que atravessa a vida desse grupo de pessoas.

Para que seja alcançado tal objetivo propõe-se, em um primeiro momento, uma breve análise histórica a respeito da transexualidade, de modo a possibilitar a compreensão do termo, assim como dos demais termos ligados à temática, percorrendo temas como a classificação e retirada dessas pessoas do rol de transtornos mentais, e como as normas de gênero mostram-se excludentes e preconceituosas.

Posteriormente, pretende-se abordar o olhar da sociedade sobre a transexualidade, contextualizando aos dias atuais. Pretende-se demonstrar, também, como o binarismo de gênero e a suposta ideia de “homem e mulher verdadeiros” têm sido uma barreira à livre identidade de gênero, propiciando ambientes transfóbicos e aniquiladores, conforme dados a serem apresentados.

Em seguida apresentar-se-á a cirurgia de redesignação sexual no curso do contrato de trabalho, abordando o caso Luiza Coppieters, uma professora na Cidade de São Paulo, que optou pela redesignação durante a vigência de seu contrato de trabalho e acabou sendo alvo de preconceitos e perseguições, caso que tomou repercussão nacional por abordar como o desejo da pessoa transexual de assemelhar seu corpo à sua identidade ainda é um estigma, sobretudo nas relações empregatícias.

Por fim, será apresentado o déficit de institutos legais específicos de proteção à identidade de gênero no ordenamento jurídico brasileiro, o que leva à necessidade de uma interpretação extensiva de princípios e normas constitucionais e infraconstitucionais, sobretudo normas trabalhistas, de modo a amparar o empregado que se submete à redesignação sexual, traçando uma linha de pensamento voltada à dignidade da pessoa humana e aos direitos da personalidade como um todo.

Nesse sentido, a presente pesquisa procurou fazer uma investigação teórica para explorar a transexualidade a partir da compreensão de teóricos como Judith Butler, Berenice Bento, Murilo Siquera Comério e outros. Tendo evidenciado a relação de preconceitos e opressões, e seus impactos para pessoas transexuais, esse artigo busca apresentar como a ausência de norma específica no ordenamento jurídico brasileiro não deve ser óbice para o reconhecimento e manutenção de direitos.

Transexualidade: uma compreensão

Compreender historicamente a transgeneridade e a transexualidade não é uma tarefa simples, sobretudo por estarmos diante de termos contemporâneos que remontam a uma realidade antiga. Eis que se mostra essencial à presente pesquisa que façamos uma breve abordagem, a fim de compreender alguns dos motivos que ocasionam a dificuldade e o medo do empregado de se submeter à redesignação sexual.

Transgênero é um termo que surgiu em meados século XIX em razão de estudos produzidos por psiquiatras e psicólogos europeus e estadunidenses acerca do comportamento de pessoas que não se identificavam com o gênero atribuído socialmente ao seu sexo biológico². Há de se salientar que gênero e sexo são termos com conceituação distinta. Este refere-se à divisão caracterizada pela anatomia fisiológica da pessoa, o órgão sexual; aquele diz respeito à construção social, comportamento, papel e pensamento.

Para as ciências biológicas, diferenciação é a aquisição de propriedades funcionais diferentes por células semelhantes, de modo que a diferença é resultado da diferenciação. O estudo das sociedades animais

2 BEEMYN, Genny. A Transgender Historiography. *Journal of Women's History*, Baltimore, v. 25, n. 4, p. 114, inverno 2013. Disponível em: <<http://muse.jhu.edu/article/531351>>. Acesso em 19 jun. 2021.

revela diferentes reproduções e a partir dessas a ocorrência de assimetrias entre machos e fêmeas. Uma vez parte das espécies de reprodução sexuada, a humanidade possui dois sexos, que são, portanto, unicamente diferenciações biológicas que asseguram a manutenção da espécie. Ocorre que as sociedades humanas sobrevalorizaram a diferenciação biológica, atribuindo aos sexos funções no corpo social, aplicando ao biológico “fêmea” um símbolo feminino, e ao “macho”, masculino³.

Dessa forma, o que seria apenas uma diferenciação funcional em uma área biológica se transformou, para a maioria dos seres humanos, uma divisão ontológica irreduzível em que sexo e gênero coincidem e cada um deles é exclusivo em relação ao outro. Todavia, gênero, ideal e factual, ultrapassa a perspectiva biológica da bicategorização, trazendo consigo maior complexidade⁴. Segundo Lerner, o termo “gênero” é “a definição cultural de comportamento definido como apropriado aos sexos em dada sociedade, em determinada época”⁵. Ao mencionarmos gênero, referenciamos um conceito que se desenvolveu com as ciências sociais no intuito de analisar a construção sócio-histórica das entidades masculinas e femininas⁶.

A construção do termo “gênero” para muitos está ligada ao feminismo e, muito embora a utilização do vocábulo tenha de fato se difundido com o movimento, seu surgimento se deu com os discursos do psicólogo infantil John Money, em 1947, ao tratar de crianças intersexuais – por muitos conhecidas como hermafroditas⁷. Posteriormente, com o movimento feminista, a ideia de gênero passou a ser vista como “um instrumento de análise para apontar as diferenças e hierarquias entre homens e mulheres e, também, para desnaturalizar os próprios gêneros das pessoas”⁸.

Como apontado, a transgeneridade se liga à identificação de gênero. O termo “identidade de gênero” foi cunhado por Robert Stoller, pesquisador norte-americano, e traduz a ideia do gênero cuja pessoa se identifica e às suas sensações de pertencimento, não necessariamente ao que a sociedade atribui em razão da genitália⁹. Assim a cisgeneridade¹⁰ e a transgeneridade são exemplos de identidade de gênero.

Para além, Judith Butler salienta que gênero não é algo que está pré-determinado biologicamente, mas sim uma construção social que é aprendida e reproduzida através da linguagem e do discurso. Em outras palavras, o gênero é uma categoria socialmente construída que não tem relação direta com as características físicas e biológicas do corpo. Butler argumenta que a linguagem e o discurso são fundamentais na construção do gênero, pois é por meio deles que aprendemos as normas e expectativas sociais associadas

3 SENOTIER, Danièle; *et al.* **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009. p. 223.

4 SENOTIER, Danièle; *et al.* **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009. p. 223-224.

5 LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado**: história da opressão das mulheres pelos homens. Tradução de Luiza Sellera. São Paulo: Cultrix, 2019. p. 376.

6 GARCIA, Carla Cristina. **Breve história do feminismo**. Editora: Claridade, 2018. p. 19.

7 PRECIADO, Paul B. **Testo yonqui**. Madrid: Espasa, 2008. p. 81.

8 COLLING, Leandro. **Gênero e Sexualidade na atualidade**. Salvador: UFBA, 2018. p. 22.

9 COSTA, Ronaldo Pamplona. **Os onze sexos**: as múltiplas faces da sexualidade humana. São Paulo: Gente, 1994. p. 11.

10 O alinhamento cis envolve um sentimento interno de congruência entre seu corpo (morfologia) e seu gênero, dentro de uma lógica onde o conjunto de performances é percebido como coerente. Em suma, é a pessoa que foi designada ‘homem’ ou ‘mulher’ que se sente bem com isso, e é percebida e tratada socialmente (medicamente, juridicamente, politicamente) como tal. KAAS, Hailey. **O que são pessoas cis e cissexismo?** Ensaio de gênero. 2012. Disponível em: <<https://ensaiosdegenero.wordpress.com/2012/09/17/oque-sao-pessoas-cis-e-cissexismo/>>. Acesso em 21 jun. 2021.

a cada gênero. Por exemplo, quando um menino é chamado de forte e corajoso, enquanto uma menina é chamada de doce e gentil, isso reflete as expectativas sociais associadas a cada gênero¹¹.

Assim, Butler argumenta que o gênero não é algo fixo e imutável, mas sim algo que é constantemente recriado e negociado através do discurso. Ela chama isso de “performatividade de gênero”, ou seja, a ideia de que o gênero é criado e mantido através de nossas ações e palavras, em vez de ser algo que simplesmente temos. Portanto, para Butler, a compreensão do gênero como construção social, linguística e discursiva é fundamental para entendermos como as normas de gênero são criadas e mantidas em nossa sociedade, bem como para questionarmos e desafiar essas normas para criar novas possibilidades de expressão de gênero¹².

Por tempos as normas de gênero se associaram à completude, ao sexo e ao gênero, de modo que os indivíduos que tinham genitália feminina pertenciam ao gênero feminino. O mesmo acontecia com o masculino. Ocorre que muitas pessoas transgrediam essa padronização, salientando que, como apontado, não se trata de algo recente. Todavia, até então, essa transgressão era vista como doença. Atualmente podemos falar em uma série de expressões identitárias como travestis, transexuais, pessoas não binárias, *queer* e assexuais são algumas delas. Conforme aduz Leandro Colling, “todas as distinções que quisermos fazer entre travestis, transexuais e pessoas trans em geral são muito precárias e arriscadas porque existe uma variedade de modos de ser entre essas pessoas”¹³.

Na tentativa de melhor compreender a transexualidade, podemos nos apropriar do termo “dimorfismo” advindo das ciências biológicas. Assim, “dimorfismo sexual” é utilizado para diferenciar machos e fêmeas de dada espécie e suas características sexuais. São diferenças comuns na natureza, presentes em diversos grupos de animais, sendo o ponto inicial da teoria da seleção sexual proposta por Darwin¹⁴. Conforme sugere Berenice Bento, a transexualidade está relacionada ao dimorfismo e às significações que o modelo dimórfico reserva aos órgãos sexuais como definidores da “verdade” dos sexos. É a discussão acerca das subjetividades e das relações estabelecidas pelas partes sexuais do corpo que ocasionam a problemática da transexualidade¹⁵.

As discussões a respeito do sexo até o século XIX estavam atreladas a um discurso de moralidade religiosa, o que as limitava a um seleto grupo e que motivava condenações fundamentadas na irregularidade sexual, proporcionando o que Foucault chama de “sexualidade economicamente útil e politicamente conservadora”¹⁶. Vai ser apenas em a partir da segunda metade do século XIX que se proliferarão discursos médicos com objetivo de provar que os comportamentos têm origem na biologia dos corpos, remetendo à

11 BUTLER, Judith. **Problemas de gênero**: Feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018. p. 37-60.

12 Idem, p. 49-50.

13 COLLING, Leandro. **Gênero e Sexualidade na atualidade**. Salvador: UFBA, 2018. p. 34.

14 DARWIN, Charles. **A origem do homem e a seleção sexual**. Tradução de Attilio Cancian e Eduardo Nunes Fonseca. São Paulo: Hemus, 1974. p. 247-248.

15 BENTO, Berenice. **O que é a transexualidade**. São Paulo: Brasiliense, 2012. p. 109.

16 FOUCAULT, Michel. **A história da sexualidade**. Tradução de Maria Thereza da Costa Albuquerque e J. A. Guilhon Albuquerque. v. I. ed. 13. São Paulo: Graal, 1999. p. 32-36.

uma incessante busca pela verdade do sexo e pela compreensão e correção de eventuais “erros da natureza”¹⁷.

Segundo Bento, a partir dos anos de 1950 o saber médico voltado às experiências identitárias introduziram diagnósticos incomuns, sobretudo quando da impossibilidade da realização de exames clínicos que confirmassem a transexualidade. Assim, a grande questão era se de fato a pessoa era transexual e, conseqüentemente, acometida de problemas mentais¹⁸. Até o ano de 2018 a transexualidade (transexualismo), esteve vinculada à classificação estatística internacional de doenças na categoria de transtornos mentais (CID-11). Após a revisão realizada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), passou a integrar categorização de definições e diagnóstico sobre a sexualidade e condições relacionadas à saúde sexual (CID-10-F.64) e transtornos da identidade sexual:

Transexualismo: trata-se de um desejo de viver e ser aceito enquanto pessoa do sexo oposto. Este desejo se acompanha em geral de um sentimento de mal-estar ou de inadaptação por referência a seu próprio sexo anatômico e do desejo de submeter-se a uma intervenção cirúrgica ou a um tratamento hormonal a fim de tornar seu corpo tão conforme quanto possível ao sexo desejado¹⁹.

A retirada da transexualidade do rol de transtornos mentais está intimamente ligada às conquistas atribuídas às pautas do movimento LGBTQIAP+ e sua luta em defesa dos direitos, respeito e dignidade aos integrantes desse grupo minoritário. Há de salientar que tal fato, por si só, não garante a livre expressão da identidade de gênero. Dos grandes problemas ainda enfrentados pelas pessoas transexuais, destaca-se a presença das normas de gênero no pensamento social. Conforme aduz Judith Butler, a partir do momento em que se fala em normas de gênero – uma inteligibilidade cultural que define as pessoas com base no que a sociedade entende de gênero –, a própria noção de indivíduo se vê questionada, sobretudo quando se trata das pessoas cujo gênero é incoerente ou descontínuo do que se predefiniu como “normal”²⁰.

O olhar da sociedade sobre a transexualidade

Pensar a transexualidade sob a perspectiva social nos remete à uma série de preconceitos e suposições a respeito de um grupo estigmatizado ligado à prostituição, e que revela uma realidade triste de preconceito familiar, perda de amizades e relações afetivas, discriminação laboral e violência sexual, patrimonial, moral, psicológica e física, resultando muitas vezes em morte. Manifestar publicamente a identidade trans é sinônimo de opressão social, e representa um processo complexo de aceitação. O medo, a ignorância e o ódio da sociedade se convertem em atos transfóbicos²¹.

Em verdade, a sociedade não vê a pessoa transexual como mulheres ou homens verdadeiros. As cicatrizes de um processo cujo objetivo é assemelhar o corpo à identidade reforçam o sentimento de

17 Ibidem, p. 32-36.

18 BENTO, Berenice. **O que é a transexualidade**. São Paulo: Brasiliense, 2012. p. 5.

19 OMS. *Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde*. CID 10-F64, F64.0: **Transtornos de identidade sexual**. Disponível em: <https://www.medicinanet.com.br/cid10/1554/f64_transtornos_da_identidade_sexual.htm>. Acesso em 21 jun. 2021.

20 BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: Feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018. p. 26.

21 PEINADO, Plablo. *et al.* **Universo trans: Análisis pluridisciplinar sobre transexualidad y transgénero**. Madri, Espanha, 2015. p. 15-16.

incompletude por estar preso à uma imagem em que não se reconhece, e é com base nisso que teorias feministas questionam se existem homens e mulheres de verdade, se o corpo é delimitador das fronteiras entre os gêneros, se a verdade está no corpo, e se quem não se reconhece em seu corpo vive uma mentira²².

O desconhecimento conduz ao preconceito, sobretudo em uma sociedade cujo gênero ainda é visto como consequência do sexo biológico. Torna-se homem ou mulher a depender do órgão sexual. Essas normas de gênero projetam uma incompatibilidade àqueles que se sentem inquilinos de seus próprios corpos, criando uma incongruência entre o que se vê e o que se sente. E, ao analisarmos a transgeneridade, estamos falando de pessoas que quebram o binarismo de gênero e, conseqüentemente, o pensar social dicotômico de que a identidade se determina pelo sexo e que isso é o natural. Portanto, a partir dessa perspectiva, a cisgeneridade passa a ser vista como possibilidade e não como regra, afastando a padronização à medida que travestis e transexuais transgridem de forma intensa as normas de gênero²³.

Contudo, a realidade está longe de ser um oásis de aceitação. O que as pessoas transexuais enfrentam é um ambiente de preconceito e que muitas vezes começa dentro da própria casa, o que dificulta, inclusive, sua autoaceitação. A perpetuação de um discurso de proteção dos valores tradicionais da família, a demonização da transexualidade sob o viés religioso e a suposta possibilidade de tratamento psicológico, como se de fato existisse uma doença, corroboram com a visão deturpada e excludente desse grupo.

Segundo dados levantados pela Organização Não Governamental (ONG) “*Transgender Europe*”, no período de janeiro a setembro de 2020 foram reportados às autoridades brasileiras 124 assassinatos de transgêneros. O Brasil se tornou o país com maior número de mortes de pessoas pertencentes a esse grupo. O segundo colocado no ranking, México, possui um total de 45 assassinatos. Vale salientar que os dados coletados pela ONG estão disponíveis na internet, e que nem todos os assassinatos estão abarcados sob a cifra. Por esta razão, estima-se que esse número tende a ser muito maior²⁴.

O preconceito contra a comunidade trans se reflete na sua inserção no ambiente de trabalho e da educação, dificultado pela ausência de amparo estatal. Conforme aduz Luma Andrade, a grande maioria das políticas públicas direcionadas a travestis e transexuais está relacionada à prevenção de doenças e ao combate da exploração sexual, de modo que políticas de inclusão nas escolas e no mercado de trabalho são deixadas de lado²⁵.

A sub-representação desse grupo no ambiente de trabalho esboça as dificuldades enfrentadas desde a fase pré-contratual de trabalho, quanto no decorrer e manutenção do emprego, ou, ainda, como motivador da dissolução do contrato. São fatores como esses que fazem com que muitas pessoas transexuais escondam sua identidade de gênero, temendo não serem aceitos para vagas de emprego, não serem beneficiados com promoções ou sofrerem uma dispensa discriminatória.

22 BENTO, Berenice. **A reinvenção do corpo**: Sexualidade e Gênero na experiência transexual. Rio de Janeiro: Garamond, 2006. p. 20.

23 COLLING, Leandro. **Gênero e Sexualidade na atualidade**. Salvador: UFBA, 2018. p. 34-35.

24 TGEU. **Transgender Europe: Trans Murder Monitoring 2020**. set. 2020. Disponível em: <https://transrespect.org/en/map/trans-murder-monitoring/?submap=tmm_2020>. Acesso em 21 jun. 2021.

25 Luma Nogueira Andrade foi a primeira travesti a se doutorar no Brasil. ANDRADE, Luma Nogueira de. *Travestis na escola: assujeitamento e resistência à ordem normativa*. 2012. 279f. Tese de Doutorado - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2012. p. 226. Disponível em: <<http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/7600>>. Acesso em 21 jun. 2021.

Considerando o fato de que trabalhadores transexuais se encontram em um grupo marginalizado pela sociedade e em situação de invisibilidade, a investigação do cenário discriminatório mostra-se essencial. Ocorre que existem dificuldades na obtenção de dados uma vez que as agências de pesquisas como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) não contabilizam pessoas transexuais e travestis em seus indicadores, de modo que associações não governamentais – como a Agência Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) – fazem esse trabalho.

Segundo dados disponibilizados, 90% (noventa por cento) da população de travestis e mulheres transexuais encontram na prostituição sua fonte de renda, e durante a pandemia da Covid-19, 80% (oitenta por cento) delas perderam seus ganhos. Ademais, apenas 4% (quatro por cento) da população feminina trans encontra-se em empregos formais. As outras 6% (seis por cento) encontram-se em atividades informais ou subempregos²⁶.

As possibilidades de inserção no mercado de trabalho para as transgêneros são mínimas; mesmo nas situações em que estas executam atividades tidas como femininas, não são consideradas mulheres e pela ambiguidade são alvos de preconceitos por parte da sociedade. Considera-se que a questão da diversidade é colocada a dupla dificuldade enfrentada pelas transgêneros, pois é difícil para a mulher entrar no mercado de trabalho, e ter as mesmas condições trabalhistas e salariais do homem, o desafio aumenta para a travesti (e transexuais)²⁷.

Os dados do dossiê da ANTRA demonstram como o mercado de trabalho fecha as portas para as pessoas transexuais, e para o fato de a grande maioria encontrar na prostituição seu sustento. Isso se mostra como um sintoma da transfobia estrutural que enfrentam sistematicamente. Poucas são as iniciativas que garantem trabalho formal, assim como iniciativas que possibilitem acesso à educação formal. A exclusão social está presente na vida dessas pessoas, das mais diferentes formas, e advindas dos mais variados grupos²⁸.

Ante tal realidade imposta pela sociedade, muitos indivíduos são forçados a se adequar ao padrão, às normas de gênero, pagando um preço alto, privando-se de direitos, se escondendo e suprimindo sua identidade²⁹. Toda essa pressão tem se convertido em elevados índices de suicídio e podemos atribuir grande parte desse sofrimento psíquico à discriminação que existe no ambiente de trabalho, nas instituições de ensino e saúde e, até mesmo, na própria família.

Segundo o Núcleo de Direitos Humanos e Cidadania LGBT do departamento de Antropologia e Arqueologia da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), cerca de 42% (quarenta e dois por cento) da população trans já tentou suicídio. O estudo demonstra ainda que 85,7% (oitenta e cinco vírgula sete por cento) dos homens trans já pensaram ou tentaram cometer suicídio³⁰. Tais índices confirmam as

26 ANTRA. Boletim n. 03/2020: Assassinatos contra travestis e transexuais em 2020. Disponível em <<https://antrabrasil.files.wordpress.com/2020/06/boletim-3-2020-assassinatos-antra>>. Acesso em 21 jun. 2021.

27 NASCIMENTO, Ewerton S. **Alternativas de mercado de trabalho para as travestis de Aracaju**. Aracaju: Ministério da Justiça, 2003. p. 37.

28 VASCONCELOS, Paloma. **Transresistência: Histórias de pessoas trans no mercado formal de trabalho**. São Paulo: Flutuante, 2018. p. 11-12.

29 SARAIVA, Luiz Alex Silva. Além dos estigmas profissionais. 2012. In: Freitas, M. E.; Dantas, M. (Orgs.). **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage Learning. 2012. p. 150-151.

30 Projeto transexualidades e saúde pública no brasil: entre a invisibilidade e a demanda por políticas públicas para homens trans. Núcleo de Direitos Humanos e Cidadania LGBT (NUH-UFMG). Coordenação Profa. Dra. Érica Souza (NUH/DAA – UFMG). Disponível em: <<https://revistaladoa.com.br/2018/06/noticias/pesquisa-sugere-que-1-cada-5-hsh-de-curitiba>>

dificuldades enfrentadas pelas pessoas trans que, além de estarem diante da incongruência de seus corpos e da autoaceitação, ainda sofrem perseguição.

Segundo Marina Reidel, se a pessoa transexual já iniciou o processo de transição e procura emprego, acaba se deparando com a ignorância, o preconceito, a rejeição. E, caso opte pela transição durante o contrato de trabalho, constantemente se vê ameaçada de demissão. Dessa forma, muitas dessas pessoas adiam a transição por medo, e são fadadas a permanecer em corpos com os quais não se identificam³¹. Partindo dessa afirmação, passaremos a analisar como a redesignação sexual durante o curso do contrato de trabalho impacta a vida da pessoa transexual, analisando a situação pela ótica do empregado e do empregador, na tentativa de demonstrar os direitos e deveres a eles conferidos.

A cirurgia de redesignação no curso do contrato de trabalho – um caso prático

Tão logo é preciso esclarecer que a cirurgia de redesignação sexual, também conhecida como cirurgia de readequação sexual ou cirurgia de confirmação de gênero, é um procedimento médico realizado para modificar as características físicas de uma pessoa para que ela se identifique mais plenamente com seu gênero. A cirurgia é um aspecto da transição de gênero e é geralmente realizada como parte de um tratamento mais amplo que pode incluir terapia hormonal, terapia psicológica e outras intervenções médicas.

A cirurgia de readequação sexual pode envolver uma série de procedimentos, dependendo das necessidades individuais da pessoa. Para muitas pessoas transexuais, a cirurgia de readequação sexual é uma parte importante da transição de gênero e pode ser vista como uma etapa essencial na busca por uma vida mais autônoma e confortável em relação ao seu gênero. A cirurgia de readequação sexual permite que uma pessoa trans tenha um corpo mais congruente com sua identidade de gênero e pode ajudar a aliviar o desconforto ou a disforia de gênero que ela pode sentir em relação às suas características primárias e secundárias.

Tecidas tais considerações, imagine a seguinte situação. O trabalhador foi contratado com um determinado sexo e, durante o decurso da relação contratual, o muda, e não avisa o empregador. Isso pode ser considerado uma quebra da boa-fé contratual fundamentando uma dispensa? Pode o empregador dispensar o empregado em razão da sua orientação sexual ou identidade de gênero? E, caso seja esse o desfecho, esta dispensa seria considerada como discriminatória?

Neste contexto, encontra-se a demanda n. 1001702-59.2017.5.02.0204³², que tramitou perante o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Estado de São Paulo), entre a Luiza Coppieters, que anteriormente se chamava Luiz Otávio Pereira Coppieters, contra as empresas Colégio Anglo Leonardo da Vinci, Fase Alphaville Educação e Cultura LTDA, e Fase Educação e Cultura LTDA, escolas em que era contratada, alegando que faria jus à indenização por danos morais em virtude de ter sofrido dispensa discriminatória.

[tem-o-hiv/](#)>. Acesso em 21 jun. 2021.

31 REIDEL, Marina. *A pedagogia do Salto Alto: histórias de professoras transexuais e travestis na educação brasileira*. 2014. 163f. Dissertação de Mestrado - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014. p. 96. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/98604>>. Acesso em 21 jun. 2021.

32 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1001702-59.2017.5.02.0204, 2ª Vara do Trabalho de Barueri. 2017. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001702-59.2017.5.02.0204>>. Mediante assinatura digital. Acesso em 22 jun. 2021.

Luiza foi contratada em agosto de 2009, como professora de filosofia no Colégio Anglo Leonardo da Vinci. Ela também foi responsável por toda a estruturação do curso de Filosofia nas três séries do ensino médio, ocupando importante participação nas atividades curriculares e extracurriculares dentro da instituição. Contudo, em meados de 2012, começou a passar por um processo de transição de gênero, submetendo-se a tratamento hormonal mediante o qual buscou lentamente dar visibilidade à identidade feminina, pois tinha receio de ser alvo de preconceito e discriminação. Nessa senda, embora feliz com a mudança corporal pela qual passava, aduziu que ainda reprimia as alterações em público, por meio de roupas apertadas por debaixo de vestimentas masculinas que continuava a usar.

Em janeiro de 2014, após um longo período escondendo suas mudanças físicas, Luiza resolveu assumir a sua nova identidade de gênero e se apresentar à reclamada não mais como o professor Luiz, mas sim como a professora, que se identificava. Assim, comunicou o processo de mudança de gênero à direção da escola, para que a instituição lhe desse a permissão de exprimir a sua nova feição diante dos alunos. No entanto, o colégio se manteve inerte perante seu requerimento, e Luiza foi proibida de tratar em sala de aula a respeito de questões de gênero. A partir de então, a sua relação com a direção da escola, que anteriormente era cordial e harmônica, tornou-se extremamente difícil, passando a ser tratada com extremo rigor e cobranças.

Por fim, quando ela decidiu, mesmo sem a autorização da diretoria do colégio, exibir a sua nova identidade de gênero, já evidenciada pelos cabelos, maquiagem, vestimenta, calçados e ornamentos característicos do gênero feminino, foi perceptível que as cobranças somente aumentaram. A professora foi acusada de não estar cumprindo com suas obrigações contratuais, entre elas, a de que não estaria corrigindo as provas dentro dos prazos propostos e, por este motivo, teve uma considerável redução no número de turmas e de salário. Diante de todo este cenário, Luiza alegou que desenvolveu uma profunda crise depressiva, e após um período de afastamento para cuidar de seu quadro clínico-psiquiátrico, foi surpreendida com a demissão.

Ao julgar o mérito, a Exma. Juíza do Trabalho da 2ª Vara do Trabalho da comarca de Barueri/SP, Dr. Daiana Monteiro Santos, deferiu a pretensão autoral quanto à dispensa discriminatória alegada, bem como a condenação das escolas em danos morais. Na fundamentação, sustentou que o histórico profissional de Luiza demonstrou que a autora estava em plena ascensão na instituição, pois em 2014 foram acrescidas diversas aulas. Ademais, segundo constou dos autos, seria fato incontroverso que a reclamante era uma professora de qualidade e apreciada pelos alunos.

A magistrada entendeu que, diante das provas testemunhais produzidas em audiência, e em razão da ausência de provas de punições disciplinares em face da autora, a reclamada não adotava, na prática, a integralidade de seu regimento em relação aos professores, ou seja, que o rigor excessivo somente era aplicado em relação à reclamante. Portanto, não seria crível acreditar que a dispensa da reclamante se deu pelo simples fato de ter deixado de cumprir com seus deveres, ademais quando tais descumprimentos ocorreram após a revelação da sua mudança de gênero. A Juíza Frisou que, após a reclamante comunicar a transição, as reclamadas passaram a adotar medidas de forma a afetar financeira e emocionalmente Luiza.

Diante do exposto, foi reconhecido o direito aos danos morais arbitrados em R\$30.000,00 (trinta mil reais), bem como a declaração de nulidade da sua dispensa por ter sido considerada discriminatória

nos termos do art. 9º da CLT, e, conseqüentemente, foi deferida a sua reintegração no emprego, com o pagamento dos salários desde sua dispensa até a efetiva reintegração, observando ainda que, havendo qualquer óbice à sua reintegração ou à permanência no emprego, a reintegração deveria ser convertida em indenização substitutiva em dobro, nos termos do artigo 4º, II, da Lei n. 9.029/95.

Em uma sociedade que caminha para o progresso, a exemplo da decisão do STF, que reconheceu a união estável homoafetiva, em 2011; da resolução 175 de 2013 do CNJ, que proíbe a recusa dos cartórios para a realização do casamento civil entre pessoas do mesmo sexo; bem como, da recente decisão, também do STF, que autoriza a mudança do sexo e do nome no registro civil por pessoas transexuais independente de cirurgia (ADI nº 4.275 e RE nº 670.422), ficar omissos diante de um tema tão importante quanto à discriminação sofrida pelas pessoas transgêneros que buscam um trabalho formal, seria corroborar com o preconceito e com a discriminação.

As desigualdades de gênero no mercado de trabalho sempre existiram. Conforme Terra e Oliveira, o tratamento destinado a homens e mulheres em sociedade foram configurados a partir da ideia de um determinismo biológico³³ em que, como pontua Simone de Beauvoir, os homens seriam a razão e as mulheres a emoção³⁴. Essa percepção é fruto de construções socioculturais e reflete em todos os âmbitos ocupados por homens e mulheres na sociedade, estabelecendo a divisão sexual do trabalho que pode ser compreendida como uma das principais características que mantém as desigualdades de gênero ainda hoje se perpetuando³⁵.

Nesse sentido, é importante abordar que as desigualdades de gênero no mercado de trabalho podem se apresentar de diferentes formas dentro do trabalho, desde participações diferenciadas na força de trabalho, até outros aspectos tais como os salários e assédio³⁶. Além disso, como citam Terra e Oliveira, precisamos também apontar que ao longo da história a realidade das trabalhadoras negras foi ainda mais difícil do que a das trabalhadoras brancas³⁷. Nesse sentido, Angela Davis vai afirmar que além de terem que lutar contra as opressões de gênero, elas também sofriam as opressões de raça³⁸.

Dessa forma, podemos afirmar que divisão sexual do trabalho se define pelo modo como os homens e as mulheres são distribuídos pelos diferentes tipos de emprego. Segundo Adelman, fica claro que o mercado de trabalho possui uma estrutura segmentada pelo gênero definido pela dicotomia convencional homem – mulher, e sobre aquilo que um homem ou uma mulher pode ou deve fazer³⁹. Nessa perspectiva, deixamos de observar que para além dessa segregação existe uma outra, mesmo que

33 TERRA, Bibiana; OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. A divisão sexual do trabalho e a pandemia da Covid-19 no Brasil: uma análise dos seus impactos nas trabalhadoras brasileiras. In: TITO, Bianca; TERRA, Bibiana, GOULARTE, Roana Funke (Orgs.). **Filosofia e Sociologia do Direito**. v. 3. Cruz Alta: Ilustração, 2022. p. 149 ss.

34 BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: a experiência vivida**. Tradução de Sérgio Milliet. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.

35 TERRA, Bibiana; OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *Op. cit.*, p. 149.

36 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **História do Direito do Trabalho no Brasil – Curso de Direito do Trabalho**. v. I. São Paulo: LTr, 2017.

37 TERRA, Bibiana; OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *Op. cit.*, p. 151.

38 DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

39 ADELMAN, Miriam. **Travestis e Transexuais e os Outros: Identidade e Experiências de Vida**. Niterói: UFF, 2003. p. 83-84.

velada, quando o assunto é transgênero.

De acordo com Adelman, muitos valores subjetivos e avaliações estão embutidos nesta divisão, em que 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. Para a autora os empregadores encaram os transgêneros como ambíguos, não possuindo espaço nesse mercado segregado⁴⁰, razão pela qual pessoas transgêneros e transexuais são incômodos para contratos trabalhistas.

Guacira Louro afirma que um dos maiores obstáculos encontrados está na inserção do segmento LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, espaço esse cada vez mais marcado pela exclusão, e que é acentuada consideravelmente quando se trata de pessoas transgêneros, tendo em vista que elas trazem as “marcas do corpo” que tanto incomodam a sociedade pautada pela normatização e padrões definidos como aceitáveis⁴¹.

A decisão do caso de Luiza Coppeters é um precedente muito importante para a Justiça do Trabalho e para a defesa de minorias, em especial à comunidade LGBTQIAP+, porque ela amplia o entendimento consubstanciado na Súmula 443 do TST, que prevê a presunção da dispensa discriminatória em caso de doença estigmatizante, também para outras situações em que o empregado apresenta alguma condição de vulnerabilidade sujeita à discriminação social. E, embora seja considerada como “inédita” pelos profissionais do direito e pelos veículos de comunicação que noticiaram a matéria, esse tipo de decisão não deveria ser necessária, uma vez que o tratamento discriminatório praticado no ambiente de trabalho, por qualquer motivo, viola não apenas a Lei, mas também a Constituição da República, a Convenção da OIT e outros dispositivos, como veremos a seguir.

O amparo legal aos brasileiros que se redesignam

As pessoas trans, como pessoas, têm direito de viver suas individualidades e subjetividades sem sofrerem atos discriminatórios. Isso porque a dignidade pressupõe a ideia de reconhecimento do outro, de forma a permitir que cada um ocupe seu papel na comunidade. Eles possuem o direito à intimidade, igualdade e à não discriminação assegurados pela Constituição, que permite uma interpretação hermenêutica extensiva, mesmo o Brasil não possuindo legislação expressa que trate a respeito do direito à identidade de gênero no âmbito laboral⁴².

O art. 7º, I, da Constituição Federal, dispõe a respeito da proteção ao trabalhador quanto a atos de despedida arbitrária ou sem justa causa, mas não legisla a respeito do motivo. Godinho Delgado⁴³ ressalta

40 Idem, *Ibidem*.

41 LOURO, Guacira Lopes. Teoria QUEER: Uma Política Pós-identitária para a Educação. **Revista de Estudos Feminista**. Florianópolis, v. 9, n. 2, pp. 541-553, 2001. p. 551.

42 COMÉRIO, Murilo Siqueira. **A Tutela Antidiscriminatória dos (as) Trabalhadores Trans**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 166.

43 Tendo em vista que estabelecia como regra geral de conduta a observância do critério da motivação da dispensa. Assim, afastava a possibilidade jurídica da denúncia vazia do contrato pelo empregador, “dando origem a uma figura nova de ruptura do contrato de trabalho — a dispensa motivada, mas sem justa causa celetista”. Ou seja, o ato de dispensa se manteria como

que a Convenção n. 158 da OIT resolveria a questão, mas ante a sua não manutenção ao ordenamento jurídico brasileiro, o que prevalece atualmente é a dispensa imotivada como direito potestativo do empregador. Desta forma, os transexuais e transgêneros são demitidos por conta de sua identificação de gênero, motivo este que pode ser facilmente mascarado na despedida sem justa causa. Contudo, no caso de ser evidenciada a despedida discriminatória, é possível reconhecer a nulidade da demissão, promovendo a reintegração do trabalhador no cargo em que ocupava.

No âmbito laboral, a Convenção nº 111 da OIT trata do respeito à igualdade por dispor sobre a proibição de práticas discriminatórias na relação de trabalho, vedando expressamente qualquer ato discriminatório fundado em motivos de raça, cor, opinião política, ascendência nacional ou origem social, ou qualquer outro motivo que tenha como consequência a violação do princípio da igualdade em matéria de trabalho e emprego. Isso porque, ao longo do contrato de trabalho, o que deve interessar ao empregador é a prova de aptidão do trabalhador para o cargo ofertado. Essas condutas discriminatórias ocorrem em decorrência “de preconceitos enraizados na sociedade, e dos quais se presume a inaptidão para determinados postos de trabalho dos trabalhadores com uma determinada conduta social ou com uma certa orientação sexual⁴⁴”.

Em uma importante decisão do Superior Tribunal Federal brasileiro, o julgamento do recurso extraordinário nº 845.779⁴⁵, o Exmo. Ministro Barroso reconheceu que do outro lado, encontram-se pessoas transexuais e transgêneros, que possuem o direito ao reconhecimento da sua identidade de gênero, aspecto este que estaria ligado diretamente à dignidade da pessoa humana e aos direitos da personalidade, resguardados pelos arts. 1º, III, e 5º, V e X da CF. O ministro salientou que o objeto do recurso abrangia uma situação delicada, que é a marginalização e o preconceito que este grupo de indivíduos sofre diariamente, e ressaltou que a solução constitucional adequada “deve ser o reconhecimento do direito de as pessoas transexuais serem socialmente tratados de acordo com a sua identidade de gênero”.

O Supremo Tribunal Federal também decidiu, no dia 1º de março 2018, que é possível a alteração de registro civil de travestis e pessoas transexuais sem que seja necessária a realização de procedimento cirúrgico. A decisão foi feita na ação direta de inconstitucionalidade ADI nº 4.275 para que o artigo 58 da Lei 6.015/1973 fosse interpretado de acordo com o princípio da dignidade da pessoa humana previsto na Constituição Federal, permitindo a alteração do nome e gênero no registro civil por meio de averbação no registro original. Desta forma, não é mais necessária qualquer autorização judicial, ou comprovação de realização de procedimentos cirúrgicos, ou acompanhamento médico ou psicológico para que seja realizada a alteração do registro civil⁴⁶.

decisão empresarial, mas estaria subordinado ao atendimento de motivações razoáveis. DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 1.327.

44 MOREIRA, Teresa Coelho. **Igualdade e não discriminação**. Coimbra: Almedina, 2013. p. 133.

45 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 845.779*. Brasília, Distrito Federal, 2014. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4657292>>. Acesso em 22 jun. 2021.

46 A Associação Nacional de Travestis e Transexuais - Antra em parceria com o Instituto Prios de políticas públicas e Direitos Humanos, no projeto “Eu existo – alteração do registro civil para pessoas trans”, elaboraram uma cartilha com informações básicas para instruir as pessoas transexuais e travestis, disponível em <<https://antrabrasil.files.wordpress.com/2020/03/cartilha-alterac3a7c3a3o-nome-e-genero.pdf>>.

Em mais uma decisão de repercussão nacional – e muito importante para o tema –, o STF, em 2019, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26⁴⁷, entendeu que houve omissão inconstitucional do Congresso Nacional por não editar lei que criminaliza atos de homofobia e de transfobia. Por maioria, a Corte reconheceu a mora do Congresso Nacional para incriminar atos atentatórios a direitos fundamentais dos integrantes da comunidade LGBT. Os ministros Celso de Mello, Edson Fachin, Alexandre de Moraes, Luís Roberto Barroso, Rosa Weber, Luiz Fux, Cármen Lúcia e Gilmar Mendes votaram pelo enquadramento da homofobia e da transfobia como tipo penal definido na Lei do Racismo (Lei 7.716/1989) até que o Congresso Nacional edite lei sobre a matéria.

É preciso, também, analisar a legislação infraconstitucional. A consolidação das Leis do Trabalho, logo no início de suas disposições, demonstra que um dos seus princípios fundamentais na relação de emprego é a igualdade e a não-discriminação. De acordo com seu art. 3º, parágrafo único, “não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual”.

A reforma trabalhista promovida pela Lei 13.467/2017 introduziu um capítulo próprio para tratar a respeito do dano extrapatrimonial. Por esta razão houve a introdução do art. 223-C, estabelecendo que: “a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física”. Assim, é possível perceber que este não prevê expressamente o termo “identidade de gênero”, mas tão somente “sexualidade”. A esse respeito, Godinho Delgado⁴⁸ e Comério⁴⁹ salientam que o rol é exemplificativo, e o dispositivo pode ser interpretado para abranger os termos “sexo”, “orientação sexual” e “identidade de gênero”.

Ainda na seara infraconstitucional, o art. 1º, da Lei n. 9.029/95, proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

Desta forma, verificamos que as possibilidades de interpretação são vastas, mas é preciso recorrer à hermenêutica para dar interpretação extensiva e, conseqüentemente, suprir as lacunas legislativas⁵⁰. E, a partir desse cenário desenhado, é possível entender que, frente à colisão de direitos fundamentais, devem prevalecer os preceitos constitucionais da igualdade, liberdade e dignidade da pessoa humana dos sujeitos transexuais e transgêneros, de acordo com o juízo de ponderação e prevalência.

No que tange as pessoas cisgêneros, vislumbra-se que não há efetivamente uma restrição de direitos. Isso acontece tendo em vista que o reconhecimento do direito à identidade sexual e os seus reflexos acabam se tornando mais uma questão de informação e educação, do que propriamente

47 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADO 26 / DF*. Brasília, Distrito Federal, 2019. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/tesesADO26.pdf>>. Acesso em 22 jun. 2021.

48 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com comentários à Lei nº 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. p. 146.

49 COMÉRIO, Murilo Siqueira. **A Tutela Antidiscriminatória dos (as) Trabalhadores Trans**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 77.

50 Vale ressaltar que essa regra encontra-se prevista de forma expressa na Convenção Americana de Direitos Humanos, em seu art. 29: “nenhuma disposição da Convenção pode ser interpretada no sentido de limitar o gozo e exercício de qualquer direito ou liberdade que possam ser reconhecidos em virtude de leis de qualquer dos Estados-partes”.

uma supressão de direitos fundamentais⁵¹.

Conclusões

Existe o posicionamento de que o trabalhador não está obrigado a se manifestar, no momento de sua contratação, sobre circunstâncias pessoais ou sociais prévias. Ademais, a sua transexualidade não afeta em nada a sua capacidade profissional. Ainda de acordo com esse entendimento, não é aceitável a dispensa do trabalhador após a mudança de sexo sob o fundamento de inaptidão para o trabalho. Isto porque seria o mesmo que dizer que existem postos de trabalho para homens e mulheres.

É perceptível que o Direito se choca com as transformações humanas, criando dificuldades para que o sistema jurídico possa regulamentar e propiciar soluções perante novas realidades/fatos sociais, mas a lei é expressa quando se trata da garantia à igualdade e à proibição da discriminação em virtude de gênero. Atualmente, não há na legislação laboral previsão expressa do direito à identidade de gênero, muito embora esta seja uma realidade social inegável. E quando é necessária a utilização da legislação para proteção desses trabalhadores, é preciso recorrer à hermenêutica para dar interpretação extensiva e, conseqüentemente, suprir as lacunas legislativas.

A este respeito, Godinho Delgado salienta que o rol protetivo previsto no art. 233-C da CLT, é exemplificativo⁵². Isto quer dizer que ele comporta outros bens jurídicos, mesmo que não estejam expressamente previstos. O dispositivo pode ser perfeitamente interpretado de forma extensiva quanto ao termo “sexualidade”, para abranger o termo sexo, orientação sexual e identidade de gênero.

A cirurgia para a readequação sexual é um passo para a autoaceitação, autoconhecimento e sentimento de pertencimento da pessoa trans. No entanto, *per si* não possibilita que ela possa ter uma vida digna, sem ter que passar diariamente por situações constrangedoras. A ausência de norma trabalhista específica voltada a transgeneridade no ordenamento jurídico brasileiro não deve ser óbice para o reconhecimento e manutenção dos direitos a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física que já são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Diante desse contexto, “o que se requer do direito constitucional, na academia e na prática é o compromisso com a democracia e fazer valer os direitos fundamentais, especialmente onde eles enfrentam preconceito, costumes e tradições arraigados”⁵³. O princípio da dignidade da pessoa humana deve ser utilizado como forma de interpretação e aplicação dos direitos fundamentais, com objetivo de promover uma vida digna para esses indivíduos que são excluídos pela sociedade tão somente em razão de sua identidade e gênero.

51 COMÉRIO, Murilo Siqueira. **A Tutela Antidiscriminatória dos (as) Trabalhadores Trans**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 121.

52 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 146.

53 RIOS, Roger Raupp; RESADORI, Alice Hertzog. Direitos humanos, transexualidade e “direito dos banheiros”. **Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 06, n. 12, 2015. p. 215. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/16715>>. Acesso em 22 jun. 2021.

Referências

- ADELMAN, Miriam. **Travestis e Transexuais e os Outros: Identidade e Experiências de Vida**. Niterói: UFF, 2003.
- ANDRADE, Luma Nogueira de. **Travestis na escola: assujeitamento e resistência à ordem normativa**. 2012. 279f. Tese de Doutorado - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2012. Disponível em: <<http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/7600>>. Acesso em 21 jun. 2021.
- ANTRA. Boletim n. 03/2020: Assassinatos contra travestis e transexuais em 2020. Disponível em <<https://antrabrasil.files.wordpress.com/2020/06/boletim-3-2020-assassinatos-antra>>. Acesso em 21 jun. 2021.
- BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: a experiência vivida**. Tradução de Sérgio Milliet. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.
- BEE MYN, Genny. A Transgender Historiography. **Journal of Women's History**, Baltimore, v. 25, n. 4, p. 114, inverno 2013. Disponível em: <<http://muse.jhu.edu/article/531351>>. Acesso em 19 jun. 2021.
- BENTO, Berenice. **A reinvenção do corpo: Sexualidade e Gênero na experiência transexual**. Rio de Janeiro: Garamond, 2006.
- BENTO, Berenice. **O que é a transexualidade**. São Paulo: Brasiliense, 2012.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADO 26 / DF**. Brasília, Distrito Federal, 2019. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/tesesADO26.pdf>>. Acesso em 22 jun. 2021.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 845.779**. Brasília, Distrito Federal, 2014. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4657292>. Acesso em 22 jun. 2021.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1001702-59.2017.5.02.0204**, 2ª Vara do Trabalho de Barueri. 2017. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001702-59.2017.5.02.0204>>. Mediante assinatura digital. Acesso em 22 jun. 2021.
- BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: Feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018.
- CHRISOSTOMO, Kadija; *et al.* O que o profissional da saúde precisa saber a respeito do atendimento às pessoas transexuais ou transgênero. **Portal de Revistas da USP – Medicina**. Ribeirão Preto, v. 54, n. 4, 2021. DOI: <<https://doi.org/10.11606/issn.2176-7262.rmrp.2021.180051>>.
- COLLING, Leandro. **Gênero e Sexualidade na atualidade**. Salvador: UFBA, 2018.
- COMÉRIO, Murilo Siqueira. **A Tutela Antidiscriminatória dos (as) Trabalhadores Trans**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.
- COSTA, Ronaldo Pamplona. **Os onze sexos: as múltiplas faces da sexualidade humana**. São Paulo: Gente, 1994.
- DARWIN, Charles. **A origem do homem e a seleção sexual**. Tradução de Attilio Cancian e Eduardo Nunes Fonseca. São Paulo: Hemus, 1974.
- DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

- FOUCAULT, Michel. **A história da sexualidade**. Tradução de Maria Thereza da Costa Albuquerque e J. A. Guilhon Albuquerque. v. I. ed. 13. São Paulo: Graal, 1999.
- GARCIA, Carla Cristina. **Breve história do feminismo**. Editora: Claridade, 2018.
- KAAS, Hailey. **O que são pessoas cis e cissexismo?** Ensaios de gênero. 2012. Disponível em: <<https://ensaiosdegenero.wordpress.com/2012/09/17/oque-sao-pessoas-cis-e-cissexismo/>>. Acesso em 21 jun. 2021.
- LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado**: história da opressão das mulheres pelos homens. Tradução de Luiza Sellera. São Paulo: Cultrix, 2019.
- LOURO, Guacira Lopes. Teoria QUEER: Uma Política Pós-identitária para a Educação. **Revista de Estudos Feminista**. Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 541-553, 2001.
- MENDES, Júlia da Silva. A discriminação dos transexuais e transgêneros: impasses e desafios no mercado de trabalho. 2021. 124f. **Dissertação**. Mestrado – Faculdade de Direito do Sul de Minas, Pouso Alegre, 2021.
- MOREIRA, Teresa Coelho. **Igualdade e não discriminação**. Coimbra: Almedina, 2013.
- NASCIMENTO, Ewerton S. **Alternativas de mercado de trabalho para as travestis de Aracaju**. Aracaju: Ministério da Justiça, 2003.
- OMS. Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde. CID 10-F64, F64.0: Transtornos de identidade sexual. Disponível em: <https://www.medicinanet.com.br/cid10/1554/f64_transtornos_da_identidade_sexual.htm>. Acesso em 21 jun. 2021.
- PEINADO, Plablo. *et al.* **Universo trans**: Análisis pluridisciplinar sobre transexualidad y transgénero. Madri, Espanha, 2015.
- PRECIADO, Paul B. **Testo yonqui**. Madrid: Espasa, 2008.
- Projeto transexualidades e saúde pública no brasil: entre a invisibilidade e a demanda por políticas públicas para homens trans. Núcleo de Direitos Humanos e Cidadania LGBT (NUH-UFGM). Coordenação Profa. Dra. Érica Souza (NUH/DAA – UFGM). Disponível em: <<https://revistaladoa.com.br/2018/06/noticias/pesquisa-sugere-que-1-cada-5-hsh-de-curitiba-tem-o-hiv/>>. Acesso em 21 jun. 2021.
- REIDEL, Marina. **A pedagogia do Salto Alto**: histórias de professoras transexuais e travestis na educação brasileira. 2014. 163f. Dissertação de Mestrado - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/98604>>. Acesso em 21 jun. 2021.
- RIOS, Roger Raupp.; RESADORI, Alice Hertzog. Direitos humanos, transexualidade e “direito dos banheiros”. **Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 06, n. 12, 2015. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/16715>>. Acesso em 22 jun. 2021.
- SARAIVA, Luiz Alex Silva. Além dos estigmas profissionais. 2012. *In*: Freitas, M. E.; Dantas, M. (Orgs.). **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage Learning. 2012.
- SENOTIER, Danièle; *et al.* **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **História do Direito do Trabalho no Brasil** – Curso de Direito do Trabalho. v. I. São Paulo: LTr, 2017.
- TERRA, Bibiana; OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. A divisão sexual do trabalho e a pandemia da Covid-19 no Brasil: uma análise dos seus impactos nas trabalhadoras brasileiras. *In*: TITO, Bianca; TERRA, Bibiana, GOULARTE, Roana Funke (Orgs.). **Filosofia e Sociologia do Direito**. v. 3. Cruz Alta: Ilustração, 2022.

TGEU. Transgender Europe: Trans Murder Monitoring 2020. set. 2020. Disponível em: <https://transrespect.org/en/map/trans-murder-monitoring/?submap=tmm_2020>. Acesso em 21 jun. 2021.

VASCONCELOS, Paloma. **Transresistência**: Histórias de pessoas trans no mercado formal de trabalho. São Paulo: Flutuante, 2018.