UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

FACULDADE DE DIREITO

PROGRAMA DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ÊNYO RIBEIRO NOVAIS SANTOS

A TRANSEXUALIDADE E O MERCADO FORMAL DE TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE POLÍTICAS PÚBLICAS INCLUSIVAS E A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL NO BRASIL

Salvador

2018

ÊNYO RIBEIRO NOVAIS SANTOS

A TRANSEXUALIDADE E O MERCADO FORMAL DE TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE POLÍTICAS PÚBLICAS INCLUSIVAS E A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL NO BRASIL

Monografia apresentada ao Programa de Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.ª Adriana Brasil Vieira Wyzykowski

Salvador
2018

ÊNYO RIBEIRO NOVAIS SANTOS

A TRANSEXUALIDADE E O MERCADO FORMAL DE TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE POLÍTICAS PÚBLICAS INCLUSIVAS E A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL NO BRASIL

Monografia apresentada ao Programa de Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovada em 19 de dezembro de 2018.

_____

Orientadora: Prof.ª Adriana Brasil Vieira Wyzykowski

Mestre em Relações Sociais e Novos Direitos pela Universidade Federal da Bahia (UFBa).

Universidade Federal da Bahia

_____

2º Examinador: Prof. Edilton Meireles

Pós-doutor em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (ULisboa).

Universidade Federal da Bahia

_____

3º Examinador: Prof. Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho

Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP).

Universidade Federal da Bahia

Dedico a todas as pessoas trans que resistem diariamente.

AGRADECIMENTOS

Venci essa honrosa batalha, na qual eu nunca estive só! Contei com a onipresença de Deus, vigiando-me até mesmo nos momentos de pouca fé, e com o amor incondicionado e o apoio dos meus pais, Maria e Milton, aos quais serei eternamente grato.

Também devo gratidão à Leo, pela paciência, encorajamento e compreensão nos momentos de ausência, e ao meu irmão Igor, que sempre me incentivou, mesmo distante.

Agradeço imensamente à Prof.ª Adriana Brasil Vieira Wyzykowski, orientadora deste trabalho, pela compreensão, sensibilidade e contribuições feitas nas etapas de construção desta pesquisa, oportunidade em que também agradeço aos Professores Edilton Meireles e Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho, por aceitarem o convite para compor a minha banca examinadora.

Agradeço aos meus amigos, em especial atenção àqueles que encontrei na Faculdade e que estiveram comigo durante os últimos cinco anos. Muito obrigado pela companhia e por trazerem leveza e alegria nesta caminhada.

Por fim, compartilho essa vitória com todos os meus mestres, dos que me ensinaram a soletrar aos que me disseram o Direito, e com todos os profissionais do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, da Defensoria Pública e do Ministério Público do Trabalho, que muito contribuíram com a minha formação profissional.

SANTOS, Ênyo Ribeiro Novais. **A transexualidade e o mercado formal de trabalho**: reflexões sobre políticas públicas inclusivas e a responsabilidade social empresarial no Brasil. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Bahia, Salvador, 2018.

RESUMO

A pesquisa empreendida consiste em analisar a inclusão de pessoas transexuais no mercado formal de trabalho no Brasil. Mais precisamente, pretende-se investigar o papel do poder público e da iniciativa privada na promoção de políticas públicas inclusivas e efetivadoras do direito social ao trabalho no que tange à minoria transexual. Nesse ponto, a Responsabilidade Social Empresarial (RSE) pode representar um instrumento propulsor dessas políticas, além de ser capaz de aproximar a iniciativa privada de um ideal de gestão voltado à valorização da diversidade. Como metodologia, esta investigação fez uso, basicamente, da pesquisa bibliográfica e documental, possuindo um caráter descritivo e conceitual. É descritiva, por apresentar características de determinada população (transexuais) ou de um determinado fenômeno (transexualidade), e conceitual, por se pautar em uma revisão sobre aportes teóricos relacionados à transexualidade, às políticas públicas, à inclusão social, à RSE etc. Nessa revisão, entende-se por necessário rediscutir e problematizar alguns conceitos e discursos dominantes no Brasil relacionados à transexualidade, na tentativa de refletir este emergente e, ao mesmo tempo, antigo fenômeno. Por exemplo, os conceitos de sexo, sexualidade, corpo e gênero, da forma como foram tradicionalmente construídos, inserem as pessoas transexuais em um "não lugar", o que acaba por reforçar a marginalização dessa categoria. Em consonância, foram utilizados aportes documentais (Leis, Projetos de Leis, manuais, editais etc.) necessários ao exame de políticas públicas e demais ações socais voltadas à garantia dos direitos da minoria transexual, como os projetos Transcidadania, Trans+respeito, Damas e a nova política de cotas da UNEB. Os resultados desta investigação apontam que tanto o Poder Público quanto a iniciativa privada desempenham um papel necessário na promoção de políticas sociais voltadas à inclusão de pessoas transexuais no mercado formal de trabalho. Nesse ponto, acredita-se que a efetividade dessas políticas depende da articulação entre o poder público e a iniciativa privada: ao Estado competindo regular o mercado, estimular a geração de empregos, criar ações voltadas à educação e à formação profissional desses indivíduos e incentivar a adoção de práticas sociais empresariais responsáveis em benefício das pessoas transexuais; às empresas, competindo assumir uma postura de responsabilidade social, implementar ações afirmativas de valorização da diversidade e incentivar a formulação e execução de políticas públicas já existentes e de novas iniciativas. Nesse caminho, quanto maiores as redes de escuta e leitura da minoria transexual, mais efetivas serão as ações sociais criadas em prol do segmento.

Palavras-chaves: Inclusão social. Mercado de trabalho. Políticas Públicas. Responsabilidade Social Empresarial. Transexualidade.

SANTOS, Ênyo Ribeiro Novais. **Transsexuality and the formal job market**: reflections on inclusive public policies and corporate social responsibility in Brazil. Monography (Law Degree) - School of Law, Federal University of Bahia, Bahia, Salvador, 2018

ABSTRACT

The following research aims to analyze the inclusion of transgender people on the formal job market in Brazil. More accurately, it intends to understand the role of both public and private parties on the promotion of inclusive public policies that guarantee the social right to labor for the transgender minority. On that regard, the Corporate Social Responsibility (CSR) might represent a propulsion instrument for these policies, being able to bring private parties closer to an ideal management philosophy, focused on valuing diversity. As a method, this paper has made use of a documental and bibliographical research basically, holding a descriptive and conceptual character. It's descriptive because it presents the characteristics of a certain population (transgender people) or a certain phenomenon (transsexuality) and it's conceptual because it stands on a revision of theoretical bases related to transsexuality, to public policies, to inclusivity, to the CSR, etc. In this revision, it is necessary to rediscuss and question transsexuality-related concepts and narratives that are dominant in Brazil, trying to bring light to this phenomenon that is both old and on the rise. For example, the concepts of sex, sexuality, body and gender, as they were traditionally constructed, put transgender people in a "non-place", which ends up reinforcing the marginalization of this group. On this line, documental bases like laws, law projects, manuals, etc, were used, being necessary for examining public policies and other actions focused on guaranteeing the rights of the transgender minority, like the projects Transcidadania, Trans+respeito, Damas and UNEB's recent quota policies. The results of this investigation show that both public and private parties have a fundamental role in the promotion of public policies that aim for the inclusion of transgender people on the formal job market. And more, the effectiveness of these policies depend on the articulation of the public and corporate forces: the State has to regulate the market, stimulating the creation of jobs, taking actions focused on the education and professional capacitation of these individuals, and motivating the adoption of responsible social corporate actions for the benefit of transgender people; the companies have to take a stance of social responsibility, putting out affirmative actions that value diversity and motivating the creation of new public policies and the execution of the ones that already exist. On this line, the wider the reading and listening networks of the transgender minority are, the more effective will be the social actions created for the sake of this group.

Keywords: Corporate Social Responsibility. Job market. Public policies. Inclusivity. Transsexuality.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO **9**

2 UNIVERSO TRANS **12**

2.1 NOÇÕES CONCEITUAIS SOBRE SEXO, GÊNERO, CORPO E IDENTIDADE DE GÊNERO 14

2.1.1.1 Sexo biológico *15*

2.1.1.2 Sexo psicológico *16*

2.1.1.3 Sexo civil *17*

2.1.2 Gênero **19**

2.1.3 Corpo **20**

2.1.4 Identidade de gênero: a transexualidade e a travestilidade **23**

2.2 TRANSEXUALIDADE 25

2.2.1 A despatologização da transexualidade **28**

2.2.1.1 O biopoder médico e a patologização da transexualidade: de herculine à atualidade *28*

2.2.1.2 Novas perspectivas *32*

2.2.2 Transautonomia e direitos da personalidade **35**

2.2.2.1 Direito à disposição sobre o próprio corpo e integridade física *37*

2.2.2.2 Direito ao nome *39*

2.2.2.3 Direito à identidade sexual *41*

3 MINORIAS E POLÍTICAS PÚBLICAS **43**

3.1 MINORIAS: ASPECTOS CONCEITUAIS E CONTEXTUALIZAÇÃO 45

3.1.1 Minorias e grupos vulneráveis **48**

3.1.2 O direito a um tratamento igual por parte do Estado **52**

3.2 POLÍTICAS PÚBLICAS E MINORIAS 56

3.2.1 Conceito de políticas públicas **58**

3.2.2 Orçamento, planejamento público e discricionariedade administrativa na realização de políticas públicas **60**

3.3 AÇÕES AFIRMATIVAS EM PROL DAS PESSOAS TRANSEXUAIS E O RESPEITO AO PRINCÍPIO DA IGUALDADE 64

3.3.1 Minoria e transexualidade **67**

3.3.2 Dificuldades de implementação de políticas ações afirmativas às pessoas transexuais 69

4 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A INSERÇÃO DE TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO 71

4.2 ACESSO DAS PESSOAS TRANSEXUAIS AO MERCADO DE TRABALHO E A (NOVA) POSTURA DO EMPREGADOR 76

4.2.1 Exclusão social e precarização do trabalho 77

4.2.2 Responsabilidade Social Empresarial (RSE) e novas perspectivas sobre a empregabilidade de pessoas transexuais 80

4.2.2.1 A gestão da diversidade como estratégia empresarial..... 83

4.2.2.2 O Instituto Ethos e a atuação de empresas na promoção da inclusão de pessoas transexuais ao mercado de trabalho..... 87

4.3 POLÍTICAS INCLUSIVAS NO ÂMBITO PÚBLICO 95

4.3.1 Análise da Projeto de Lei (PL) nº 225/2017 96

4.3.2 Qualificação profissional e ensino superior: análise das cotas para transexuais promovidas pelo vestibular da Universidade do Estado da Bahia – UNEB 98

4.3.3 O projeto Damas e trans+respeito 99

4.3.4 Transcidadania e transemprego 101

4.3.5 Estatuto da diversidade sexual e de Gênero 103

4.4 ARTICULAÇÕES ENTRE O ESTADO E AS EMPRESAS NA PROMOÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS ÀS PESSOAS TRANSEXUAIS 106

5 CONCLUSÕES 109

REFERÊNCIAS 113

1 INTRODUÇÃO

Os dados levantados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), por meio da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios Contínua (PNAD contínua), mostram que, no primeiro trimestre de 2018, a taxa de desemprego no Brasil chegou a 13,1%, atingindo um total de 13,7 milhões de brasileiros (IBGE, 2018). Estes números sugerem a existência de uma crise significativa, com enfraquecimento do potencial produtivo do país, a redução dos postos de trabalho e o consequente aumento da população desocupada.

O desemprego, sem dúvidas, embaraça o desenvolvimento social, por afetar a qualidade de vida das pessoas. Além de acentuar a desigualdade, a redução das ofertas de trabalho e o consequente aumento da demanda por emprego leva ao perigoso caminho das subcontratações e à sujeição das pessoas a condições laborais indignas.

Nesta realidade preocupante, existem determinados sujeitos que ainda enfrentam outras barreiras à inclusão no mercado formal de trabalho, como é o caso das pessoas transexuais. Além da dura crise de empregabilidade vivenciada pelo Brasil, a identidade de gênero desses indivíduos tem sido um fator de discriminação e exclusão social dentro e fora do meio laboral. Isso explica porque 90% da população de travestis e transexuais utiliza o submundo da prostituição como meio de subsistência (ANTRA, 2018).

Diante disso, o propósito desta comunicação é analisar a inclusão de pessoas transexuais no mercado formal de trabalho. Para tanto, faz-se necessário investigar as ações estatais na promoção da inclusão de transexuais no mercado de trabalho, através da implementação de políticas públicas apropriadas. Pretende-se, também, analisar o papel das empresas privadas na busca pela promoção de direitos à comunidade transexual. Nesse ponto, entende-se que a iniciativa privada pode construir, em articulação com o poder público, uma gestão baseada na diversidade e na Responsabilidade Social Empresarial – RSE.

O trabalho foi estruturado em cinco capítulos. O primeiro corresponde à presente introdução, oportunidade em que se faz a apresentação do tema e da sua finalidade. O segundo capítulo se preocupou em trazer questões necessárias à compreensão da temática da transexualidade. A primeira delas foi a abordagem de conceitos importantes à compreensão da transexualidade enquanto experiência de gênero. Sentiu-se a necessidade de (re)discutir noções sobre sexo, sexualidade, gênero, corpo e identidade de gênero, pois, como será visto adiante, é nestes pressupostos que muitas vezes a discriminação se apoia.

Também foram postos em discussão os postulados médicos que inserem a transexualidade no campo da patologia. Infelizmente, a patologização da transexualidade é um fator prejudicial na busca pela construção de um ambiente inclusivo. A uma, porque a sociedade passa a entender a transexualidade como uma doença e a enxergar os/as transexuais como incapazes; a duas, porque essa estigmatização reforça a exclusão e a marginalização das pessoas transexuais perante a sociedade e o mercado de trabalho.

O terceiro capítulo trouxe uma abordagem teórica em torno de institutos como políticas públicas, ações afirmativas, grupos vulneráveis e minorias. E, sob estas perspectivas, visualiza-se o direito à igualdade como sentindo da existência desses institutos. Os propósitos de desenvolver políticas públicas e ações afirmativas são, senão, em prol da igualdade social. Em semelhança, a autoafirmação de grupos vulneráveis e minorias é sentida como um posicionamento político perante uma sociedade desigual e pela necessidade de construção de tratamentos baseados na igualdade.

O quarto capítulo, por sua vez, foi reservado ao desenvolvimento do objetivo principal deste estudo: a análise da inclusão de pessoas transexuais no mercado formal de trabalho. Inicialmente, foi trazida a discussão acerca do direito fundamental ao trabalho. Após, foram feitas investigações em torno da postura do empregador frente à questão da inclusão social, o que ensejou o tratamento de temas como exclusão social, precarização do trabalho e, especialmente, RSE.

O estudo trouxe um exemplo de iniciativa privada ligada ao interesse público: o Instituto Ethos, uma associação empresarial protagonista de formulações e implementações de medidas socialmente responsáveis em empresas associadas. O instituto inaugurou algumas iniciativas capazes de promover uma melhor postura das empresas frente às questões da transexualidade, como é o caso da elaboração dos *10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBT*, que serão analisados adiante.

Vencidas essas questões, foram exploradas outras ações que promovem a articulação entre poder público e a iniciativa privada. Citam-se, por exemplo, os projetos Damas e Trans+respeito, desenvolvidos pela Prefeitura do Rio de Janeiro, no intuito de operar a profissionalização de travestis e transexuais para o mercado de trabalho. Menciona-se, também, o Transcidadania, um programa desenvolvido pela Prefeitura de São Paulo, que busca promover os direitos humanos, a cidadania de pessoas transgêneros em situação de vulnerabilidade. Por fim, no quinto e último capítulo foram trazidas as conclusões alcançadas durante o estudo aqui travado.

Como metodologia, esta investigação fez uso, basicamente, da pesquisa bibliográfica e documental, possuindo um caráter descritivo e conceitual. É descritiva, por apresentar características de determinada população (transexuais) ou de um determinado fenômeno (transexualidade), e conceitual, por se pautar em uma revisão sobre aportes teóricos relacionados à transexualidade, às políticas públicas, à inclusão social, à RSE etc. Em consonância, foram utilizados aportes documentais (Leis, Projetos de Leis, manuais, editais etc.) necessários ao exame de políticas públicas e demais ações socais voltadas à garantia dos direitos da minoria transexual, como é o caso dos projetos Transcidadania, Trans+respeito, Damas e da nova política de cotas da UNEB.

Acredita-se que este estudo significa uma continuidade das discussões sobre a temática que envolve a transexualidade. Muito ainda precisa ser conquistado para que a identidade de gênero e as experiências transexuais sejam respeitadas. Muito também precisa ser feito para que as pessoas transexuais sejam incluídas no mercado formal de trabalho. Contundo, é possível que essas mudanças ocorram com a criação e o fortalecimento de instrumentos públicos e privados voltados à busca de garantia, liberdades e direitos básicos, consagradores da dignidade humana.

2 UNIVERSO TRANS

O universo trans ou transgênero compreende a existência de sujeitos que desafiam a lógica da heterossexualidade compulsória[1] e transgridem o binarismo de gênero, ou seja, apresentam identidades desafiadoras dos parâmetros que dividem o gênero entre o masculino e o feminino, o macho e a fêmea, o homem cisgênero[2] e a mulher cisgênero. Nesse sentido:

> [...] o conceito comum de transgeneridade é o de uma condição possível de indivíduos assumirem uma identidade de gênero, masculina ou feminina, diferente daquela que concorda com suas características biológicas, identidade essa designada por ocasião do seu nascimento. Em outros termos, acontece a transgeneridade quando a identidade de gênero, que as pessoas sentem ter, discorda do que aparenta sua conformação biológica, como meninos ou meninas, realizada no momento do seu nascimento, parâmetro de atribuição de gênero, masculino ou feminino (MODESTO, 2013, p. 50).

Jaqueline Gomes de Jesus (2012) utiliza dois aspectos para compreender a transgeneralidade: a identidade, o que caracteriza homens e mulheres transexuais e travestis, e a funcionalidade, representado por *crossdressers*[3], *drag queens*[4], *drag kings*[5], etc. Segundo a autora, há, ainda, as pessoas que não se identificam com qualquer gênero, conceituados pelos termos *quer*, andrógeno ou pela própria reutilização da palavra transgênero. O conceito mais tradicional, no entanto, visualiza a transgeneralidade apenas a partir do primeiro aspecto, englobando as travestis, os/as transexuais e os transgêneros[6].

Certo é que a busca pela construção da transgeneridade como categoria identitária tem impulsionado uma série de debates em torno das noções essencialistas de gênero, sexo,

---

[1] A lógica da heterossexualidade compulsória é, a grosso modo, algo do tipo: " nasceu com pênis e testículos, logo é homem, logo é masculino (com todas as expectativas sociais que isso implica – das roupas às práticas sociais) e logo deseja mulheres; nasceu com vagina e ovários, logo é mulher, logo é feminina (com todas as expectativas sociais que isso implica – das roupas às práticas sociais) e logo deseja homem. " (LEITE JÚNIOR, 2017, p. 45)

[2]Cisgêneros são "pessoas que se identificam com o gênero que lhes foi atribuído quando ao nascimento" (JESUS, 2012, p. 10).

[3]"Embora as significações sobre o termo possam variar, a grosso modo uma pessoa *crossdresser* pode ser definida como alguém que eventualmente usa ou se produz com roupas e acessórios tidos como do 'sexo oposto' ao seu 'sexo biológico'. A prática do *crossdressing* se combina com um amplo leque de possibilidades em termos de sexualidades e 'identidades de gênero', assim como também é utilizado para falar de pessoas que se vestem do "outro sexo" para a prática sexual. " (VENCATO, 2008. p. 2)

[4]Para Jaqueline Gomes de Jesus (2012, p. 18) "Artistas que fazem uso de feminilidade estereotipada e exacerbada em apresentações são conhecidos como *drag queens*, que são homens fantasiados como mulheres". No entanto, o presente trabalho acredita que o conceito de *drad queens* abrange não só os homens, mas todos(as) aqueles(as) que se propõem a utilizarem a arte para expressar o feminino (persona feminina), geralmente de forma estereotipa.

[5]*Drag kings* são artistas, geralmente mulheres, que desafiam os padrões de gênero por assumir uma persona masculina. Para JESUS (2012) *drag kings* são transformistas vivenciam a inversão do gênero como espetáculo, uma arte, não como identidade.

[6] Esse termo é, também, uma categoria de transgeneridade para incluir outros sujeitos que transgridem o gênero, sem, no entanto, se autoafirmarem travestis ou transexuais.

sexualidade, corpo e identidade. Isso porque, esses conceitos, vistos numa perspectiva dominante e decorrentes de uma sociedade heteronormativa[7], não têm se mostrado expansivos o suficiente para abraçar novas experiências de gênero, como por exemplo a transexualidade e a travestilidade, ensejando a sua problematização.

Para Judith Butler (2016), as definições de gênero, corpo, sexualidade etc., tomadas frequentemente como dadas, tem tornado a vida menos vivível, pois promovem um confinamento e excluem categorias marginalizadas. Por isso, a tarefa da teoria e do ativismo trans tem sido "a de fazer com que respirar seja mais fácil, com que andar pelas ruas seja mais fácil, com que encontrar uma vida vivível seja mais fácil." (BUTLER, 2016, p. 24).

Paralelamente, acredita-se que a desconstrução e o questionamento de teorias, reveladas em conceitos e discursos oficiais, levam à formação de novas teorias. Isso se dá, à priori, porque a linguagem, como instrumento dessa discussão, mais do que representar a realidade, funciona como um mecanismo de construção de (novos) significados (BENTO, 2006).

A busca, por exemplo, pela desconstrução do transexualismo[8], enquanto patologia - como será visto neste estudo - e linguagem reproduzida pelos discursos médicos e refletida socialmente, envolve, ao mesmo tempo, o esforço em construir uma nova linguagem. Nesse sentido, Berenice Bento (2006, p. 43) acredita que "a desconstrução do caráter patologizante [...] à experiência transexual deve começar pela problematização da linguagem, que cria e localiza os sujeitos que vivem essa experiência".

Adotando-se a mesma postura, este capítulo buscará problematizar a linguagem dos conceitos e discursos dominantes no Brasil relacionados à transexualidade, na tentativa de refletir este emergente e, ao mesmo tempo, antigo fenômeno. Merece ser problematizado, por exemplo, os discursos médicos no Brasil que insistem em se basear na compreensão binária de gênero (masculino/feminino) para tratar a transexualidade[9], discursos estes que vêm sendo absorvido, assimilado e reproduzidos de forma acrítica e imperceptível pela sociedade (GRANT, 2013).

---

[7]"Imaginemos uma organização inserida numa sociedade em que os padrões de comportamentos heterossexuais são os dominantes, em que todos aqueles que se desviem desses padrões são estigmatizados. Essa seria então uma sociedade heteronormativa" (SOUZA & PEREIRA, 2013, p. 84).

[8] O termo *transexualismo* será usado para ser fiel à linguagem médica, que trata a transexualidade como uma patologia.

[9] Os padrões binários de gênero têm guiado as decisões dos profissionais da medicina e "o sexo biológico tem sido a referência para a determinação sexual dita normal dos sujeitos" (COELHO e SAMPAIO, 2014, p. 13). Os/as verdadeiros/as transexuais, seguindo esse raciocínio, seriam aqueles que já realizaram a cirurgia e se identificam com os padrões heterossexuais. Este estudo defende o entendimento de que para se perceber transexual não é necessária a cirurgia de transgenitalização ou a identificação com os padrões heterossexuais, que são apenas manifestações, dentre tantas outras, da experiência transexual.

2.1 NOÇÕES CONCEITUAIS SOBRE SEXO, GÊNERO, CORPO E IDENTIDADE DE GÊNERO

Como será abordado adiante, os conceitos de sexo, sexualidade, corpo e gênero, da forma como foram tradicionalmente construídos, inserem as pessoas transexuais em um "não lugar". Contudo, as pessoas transexuais existem, e, por expressarem identidades igualmente dignas dos demais sujeitos sociais, precisam ter reconhecida essa existência. Em razão disso, esta comunicação reservou o espaço a seguir à apresentação de conceitos mais inclusivos, que serão necessários ao entendimento e legitimação da experiência transexual. Pretende-se, com isso, desconstruir preconceitos, ao invés de reforçá-los.

2.1.1 Sexo

Apensar de existir uma forte tendência em considerar o sexo somente em sua expressão biológica, relacionada especialmente à função reprodutiva, novas concepções o encararam a partir de outros fatores, como o psicológico, o jurídico, o social, o cultural, o econômico etc. Este estudo também encara o sexo em sua pluridimensionalidade, e assim sendo, será utilizada uma das classificações mais debatidas quando se discute a transexualidade. Sem embargo, é preciso, antes do enfrentamento dessa classificação, fazer uma distinção entre sexo e sexualidade, pois, embora o sexo seja uma dimensão da sexualidade, com ela não se confunde.

A sexualidade, assim como o sexo, também abrande, além do biológico, aspectos psíquicos, sociais, culturais, históricos, econômicos etc., sendo constitutiva das relações amorosas e do laço afetivo entre as pessoas. A sexualidade envolve, junto ao corpo, os sentimentos, as histórias de vida, os costumes, as relações afetivas e a cultura; é alvo de normas morais, religiosas ou científicas, que vão sendo aprendidas pelas pessoas desde a infância (BRASIL, 2013). Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS):

> Sexualidade é uma energia que nos motiva para encontrar amor, contato, ternura e intimidade; ela integra-se no modo como sentimos, movemos, tocamos e somos tocados, é ser-se sensual e ao mesmo tempo ser-se sexual. A sexualidade influencia pensamentos, sentimentos, ações e interações e, por isso, influencia também a nossa saúde física e mental. (OMS, 2018)

Jimena Furlani (2007) afirma que a sexualidade é construída historicamente, ou seja, é temporal, circunstancial e contingencial. Um movimento importante parece ser, portanto, assumir que todas as formas de sexualidade são "fabricadas" ao longo da vida, através de

muitas pedagogias escolares, familiares, culturais; através de muitas instâncias e práticas (LOURO, 2009).

O sexo, do mesmo modo, precisa ser encarado a partir de diversos fatores (biológico, social, psíquico, cultural, jurídico etc.), especialmente quando se discute a transexualidade. Por isso, sem pretender esgotar os aspectos conceituais sobre o tema, a classificação apresentada a seguir trará três conceitos de sexo mais comumente usados para compreender o fenômeno da transexualidade, quais sejam, o biológico, o psicológico e o legal/jurídico.

2.1.1.1 Sexo biológico

O sexo biológico está associado à materialidade do corpo, podendo ser visto de várias formas: algumas pessoas se referem a características sexuais primárias, outros insistem que o sexo é uma composição complexa de anatomia, hormônios e cromossomos, e ainda outros que que tendem a pensar que o sexo está diretamente relacionado à reprodução (BUTLER, 2016). Judith Butler critica esse último aspecto ao dizer que nem todos os corpos sexuados são reprodutivos, sendo a reprodução sexual somente uma forma de compreender a sexualidade do corpo, e exemplifica:

> Nem todos os corpos sexuados são reprodutivos, o que é o mesmo que dizer que algumas pessoas ainda não têm idade em que a reprodução seja possível, e algumas pessoas passaram da idade quando a reprodução era possível, e algumas pessoas nunca foram capazes de reprodução. (BUTLER, 2016, p. 25)

Além disso, entender o sexo como um conjunto de características biológicas presentes nos aparelhos reprodutores feminino e masculino não determina, por seu turno, nem a identidade de gênero, nem a orientação sexual[10] do indivíduo (MALUF, 2010). Essa lógica é

---

[10]Orientação sexual está relacionada com o sentido do desejo afetivo e erótico de cada pessoa. "O senso comum, baseado em crenças e valores pessoais, fundamenta argumentos como o que confunde opção sexual com orientação sexual, proferidos por grande parcela da população independentemente de outras variáveis sociais como: classe, gênero, intelectualidade, geração. Entretanto, há diferença entre opção e orientação sexual. Quando uma pessoa opta por algo, ela faz uma escolha entre várias ou, no mínimo, entre duas possibilidades. As pessoas com orientação homossexual não optam por se apaixonar e se relacionar intimamente com pessoas do mesmo sexo. Em primeiro lugar porque se pudessem, provavelmente, não optariam por ser alvo de ações, comentários ou olhares preconceituosos e discriminatórios, uma vez que a regra dominante é a heterossexualidade. Em segundo lugar, porque o desejo afetivo-sexual dessa pessoa é orientado a pessoas do mesmo sexo, assim como ocorre na heterossexualidade, em que o desejo afetivo-sexual da pessoa é orientado a pessoas do sexo oposto. Com isso, pode-se entender que se existe alguma espécie de preferência na homossexualidade não é a de se relacionar com uma pessoa do mesmo sexo em detrimento de outra do sexo oposto, mas sim em assumir isso publicamente ou não. " (LOURO, 2009, p. 17-18)

ainda mais questionável quando se busca entender a intersexualidade[11], já que, neste caso, o indivíduo nasce com ambiguidade genital, apresentando características morfofisiológicas masculinas e femininas. A compreensão morfológica do sexo, com a apresentação de uma genitália "tipicamente" feminina ou masculina coloca o sujeito intersexual em um "não lugar" (SAMPAIO; COELHO; LIMA, 2014), o que levaria a sugerir que esses indivíduos nasceram sem sexo ou com dois sexos biológicos.

2.1.1.2 Sexo psicológico

Para Maluf (2010), o sexo psicológico, psíquico ou psicossocial é definido pelo comportamento do indivíduo e da percepção que ele tem de si. Tereza Rodrigues Vieira (2014, p. 219), ao questionar o conceito de sexo biológico, argumenta que "não se pode renegar os aspectos psicossociais do indivíduo, fechando os olhos para a subjetividade de cada um", o que sugere a importância em considerar o sexo em seus aspectos psíquicos/psicológicos.

É comum utilizar a comparação entre sexo biológico e sexo psicológico para tentar entender a identidade de gênero de uma forma didática: usando esses elementos de diferenciação, uma mulher transexual, por exemplo, seria aquela que nasceu com o sexo biológico masculino, mas se entende do sexo feminino. Já o homem transexual seria aquele que nasceu com o sexo biológico feminino, mas se vê como pertencente ao sexo masculino.

Essa conjunção serve como uma tentativa de explicar e legitimar a existência da transexualidade, pois o sexo biológico, por si só considerado, promove a exclusão de pessoas que se identificam com o gênero oposto, colocando-as no campo da anormalidade. Como preceitua Jorge Leite Júnior:

> Parece ainda reinar a antiquíssima (e culturalmente criada) lógica de que "nasceu com pênis e testículos, logo é homem, logo é masculino e logo deseja mulheres; nasceu com vagina e ovários, logo é mulher, logo é feminina e logo deseja homens", onde qualquer alteração dessa pressuposta e invertida ordem é vista como uma "anormalidade", uma "perversão" ou um "transtorno". (LEITE JUNIOR, 2014, p. 49)

[11]Intersexual é a "Pessoa cujo corpo varia do padrão de masculino ou feminino culturalmente estabelecido, no que se refere a configurações dos cromossomos, localização dos órgãos genitais (testículos que não desceram, pênis demasiado pequeno ou clitóris muito grande, final da uretra deslocado da ponta do pênis, vagina ausente), coexistência de tecidos testiculares e de ovários. " (JESUS, 2012, p. 25).

Pelo exposto, nota-se que o conceito de sexo psicológico tem ajudado a compreender as pessoas que não se identificam com o sexo biológico, direcionando sua busca identitária ao gênero oposto (ou a nenhum gênero oficial), como é o caso dos/as transexuais. Neste caso, a falta de correspondência entre os diversos "sexos" constrói identidades de gênero que nem sempre obedecem à inteligibilidade sexo/gênero/performatividade social.

2.1.1.3 Sexo civil

Sexo civil, também conhecido como sexo legal ou jurídico, é aquele que consta do registro civil, quando do nascimento da criança. Para Maluf (2010) o sexo civil se estabelece em face das relações assumidas na vida jurídica. Geralmente, a sua escolha se dá a partir das características biológicas do indivíduo. No entanto, como apontado anteriormente, a compreensão do sexo a partir das características biológicas, diferenciado a partir dos parâmetros macho/fêmea, masculino/feminino, revela-se insuficiente quando deparado, por exemplo, com situações de sujeitos transexuais ou intersexuais.

A mudança do sexo civil vinha sendo admitida pelos Tribunais com ou sem a realização da cirurgia de transgenitalização[12] por pessoas transexuais. Mas, recentemente, o Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4275[13], entendeu ser possível a alteração, por pessoas transgênero, de nome e gênero/sexo no assento de registro civil, mesmo sem a realização de procedimento cirúrgico de transgenitalização e sem prévia autorização judicial, o que significa um grande avanço na garantia dos direitos desses indivíduos.

Considerando a decisão, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio do Provimento N.73, de 28 de junho de 2018, passou a dispor sobre a averbação da alteração do

---

[12]REGISTRO PÚBLICO – Pretensão à mudança de prenome e gênero – Transexual que não se submeteu à cirurgia de redesignação sexual – Possibilidade – Irrelevância da realização de procedimento cirúrgico - Necessidade de menção ao modo pelo qual a pessoa se apresenta na sociedade – Questão que tem a ver com o gênero, e não com o sexo – Princípio da veracidade dos registros públicos - Procedência da ação - Recurso provido. (TJ-SP 10013435520168260001 SP 1001343-55.2016.8.26.0001, Relator: Mônica de Carvalho, Data de Julgamento: 30/08/2017, 8ª Câmara de Direito Privado, Data de Publicação: 20/09/2017)

[13]"Decisão: O Tribunal, por maioria, vencidos, em parte, os Ministros Marco Aurélio e, em menor extensão, os Ministros Alexandre de Moraes, Ricardo Lewandowski e Gilmar Mendes, julgou procedente a ação 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 transgêneros 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. Impedido o Ministro Dias Toffoli. Redator para o acórdão o Ministro Edson Fachin. Presidiu o julgamento a Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 1.3.2018." (BRASIL, 2018). A decisão pode ser acessada pelo link <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2691371>.

prenome e do gênero nos assentos de nascimento e casamento de pessoa transgênero no Registro Civil das Pessoas Naturais (RCPN).

De acordo com o art. 2º do referido provimento, toda pessoa maior de 18 anos completos, habilitada à prática de todos os atos da vida civil, poderá requerer ao ofício do RCPN a alteração e a averbação do prenome e do gênero, a fim de adequá-los à identidade autopercebida, podendo abranger, também, a exclusão ou inclusão de agnomes indicativos de gênero ou de descendência. Na forma do art. 4º, caput e § 1º, o procedimento será realizado com base na autonomia da pessoa requerente, que deverá declarar, perante o registrador do RCPN, a vontade de proceder à adequação da identidade mediante a averbação do prenome, do gênero ou de ambos, independentemente de prévia autorização judicial ou da comprovação de realização de cirurgia de transgenitalização e/ou de tratamento hormonal ou patologizante, assim como de apresentação de laudo médico ou psicológico.

Importante, também, é o que dispõe o art. 5º, ao garantir que a alteração de que trata o presente provimento tenha natureza sigilosa, razão pela qual a informação a seu respeito não pode constar das certidões dos assentos, salvo por solicitação da pessoa requerente ou por determinação judicial, hipóteses em que a certidão deverá dispor sobre todo o conteúdo registral. Suspeitando-se de fraude, falsidade, má-fé, vício de vontade ou simulação quanto ao desejo real da pessoa requerente, o registrador do RCPN fundamentará a recusa e encaminhará o pedido ao juiz corregedor permanente (art. 6º).

A edição do provimento é, sem dúvidas, um grande avanço para a garantia dos direitos da comunidade LGBTQI+[14] (Lésbicas[15], Gays[16], Bissexuais[17], Transgêneros, Queer[18], Intersexuais), isso porque, a adequação do nome e do gênero são direitos da personalidade, portanto, imprescindíveis para o desenvolvimento da pessoa em sociedade (VIEIRA, 2014). Contudo, em que pese tais avanços e a inexistência de impeditivos legais expressos em nosso ordenamento jurídico sobre a mudança da documentação pelos transgêneros, espera-se que o

---

[14]Adota-se a sigla LGBTQI+ por acreditar que ela é, dentre as demais siglas existentes (LGBT, LGBTT, GLS, etc.), a mais inclusiva. O sinal de adição (+) será utilizado neste trabalho para sugerir outras formas de expressões e identidades de gênero e orientação sexual. Em algumas situações outras siglas serão utilizadas para preservar o contexto na qual foi inserida ou a própria citação referenciada.

[15]Pessoas que se identificam do gênero feminino e que sentem atração pelo mesmo gênero, estando relacionado com a orientação sexual. Este conceito pode ser problematizado se pensarmos na lesbianidade, não só uma orientação sexual, mas também outros elementos de identificação e performances de gênero, já que a lesbianidade representa, antes de tudo, um ato político de resistência feminina.

[16]Pessoas que se identificam do gênero masculino que sentem atração pelo mesmo gênero, estando relacionado com a orientação sexual. O conceito pode ser problematizado se se pensar na experiência gay como um modo de vida e uma expressão de identidade.

[17]Atração emocional, afetiva ou sexual por pessoas dos dois gêneros. O conceito pode ser problematizado se se pensar na experiência bissexual como um modo de vida e uma expressão de identidade.

[18]*Queer* são pessoas se identificam com nenhum tipo de gênero.

Poder Legislativo também proceda com a edição de lei para tornar essa garantia legalmente exigível.

Como preceitua Bento (2014, p. 12), "O Brasil é o único país do mundo onde, no vácuo de uma legislação geral, instituições garantem um direito negado globalmente.", como é o caso do STF e do CNJ, que, na omissão legislativa, sentem-se responsáveis por decidir questões tão caras à cidadania das pessoas transexuais (e demais transgêneros).

2.1.2 Gênero

Em relação ao conceito de gênero, visualizam-se duas posturas majoritárias. A primeira resume o conceito "gênero" ao binarismo masculino/feminino, matriz da heterossexualidade e determinado pela biologia. A segunda postura, a qual este estudo se filia, entende o gênero como uma construção cultural, porém refém de discursos sociais que o naturaliza e insere o corpo em contornos rígidos, diferenciando-o sexualmente pela natureza entre o masculino e o feminino. Como bem descreve Berenice Bento ao desconstruir a primeira postura:

> O gênero adquire vida a partir das roupas que compõem o corpo, dos gestos, dos olhares, ou seja, de uma estilística definida como apropriada. São esses sinais exteriores, postos em ação, que estabilizam e dão visibilidade ao corpo. Essas infindáveis repetições funcionam como citações, e cada ato é uma citação daquelas verdades estabelecidas para os gêneros, tendo como fundamento para sua existência a crença de que são determinados pela natureza (2006, p. 90)

Para Joan Scott (1995), existem vários aspectos ligados aos indivíduos que serão constituídos socialmente a partir das relações sociais entre sexos, sendo uma maneira de identificar-se. Para a referida autora, o gênero, como resultado de um processo construtivo, correlaciona-se com quatro elementos: o primeiro corresponde aos símbolos, resultante das nossas expressões sociais e caracterização; o segundo diz respeito aos conceitos normativos, que definem como devemos interpretar esses símbolos impostos por influências e doutrinas, sejam elas religiosas, educativas, científicas, políticas ou jurídicas; o terceiro corresponde à representação binária dos gêneros, que reconhece o sexo como influente na sexualidade humana, mas não como o único determinante no gênero escolhido pelo indivíduo; e, com quarto e último, a identidade subjetiva, diretamente ligada às discussões sobre os termos gênero e sexo, evidenciando as diferenças aplicadas (SCOTT, 1995).

Em que pese a tendência em enxergar no gênero como uma construção e uma interpretação cultural do sexo, Judith Butler questiona:

> [...] qual é o modo ou mecanismo dessa construção? Se o gênero é construído, poderia sê-lo diferentemente, ou sua característica de construção implica alguma forma de determinismo social que exclui a possibilidade de agência ou transformação? Porventura a noção de "construção" sugere que certas leis geram diferenças de gênero em conformidade com eixos universais da diferença sexual? Como e onde ocorre a construção de gênero? Que juízo podemos fazer de uma construção que não pode presumir um construtor humano anterior a ela mesma? (2017, p. 28)

Assim, encarar o gênero como construção pode parecer tão determinista quanto na formulação de que a biologia é o destino. A cultura, nesse caso, passaria a ser o destino, onde corpos anatomicamente diferenciados passam a ser compreendidos como recipientes passivos de uma lei cultural inexorável (BUTLER, 2017).

Malgrado tais provocações, acredita-se que o gênero, assim como o sexo, a sexualidade e o corpo, pode ser visto a partir de uma conjunção de fatores que promovem a sua construção. Por isso, em nenhum destes constructos é certo dizer que há uma previa determinação natural de significados, pois acreditar que a biologia, por si só, satisfaz a diversidade existente, sem considerar as variações identitárias decorrentes de fatores socioculturais, por exemplo, é "anular" a existência de múltiplas representações sociais.

2.1.3 Corpo

Assim como o sexo, a sexualidade e o gênero, acredita-se que a representação do corpo humano também ultrapassa o seu sentido biológico, podendo ser visto como uma construção sociocultural. Utilizou-se e utiliza-se, inclusive, no campo da própria biologia, componentes e sentidos culturais para perceber o corpo enquanto complexo anatômico e fisiológico. Por exemplo, o modelo biológico dominante até o século XVIII, aproximadamente, via a mulher como um ser inferior ao homem: a vagina era um pênis invertido; os ovários, os testículos; a vulva, um prepúcio, o que colocava o corpo como a justificativa das desigualdades supostamente naturais entre homens e mulheres (BENTO, 2006). Nesse mesmo sentindo, as normas de gênero, ao se apresentarem a partir de parâmetros de masculinidade e feminilidade como determinações naturais, são, na verdade, produto de uma construção cultural.

O corpo pode ser entendido como uma marca identitária de expressão da cultura de cada povo. Por isso, será tantas quantas as representações capazes de exprimi-lo, seja para afirmar uma realidade social, por meio de *habitus*[19], seja para denunciá-la[20]. São influenciados, em

---

[19][...] o *habitus*, como sistema de disposições para a prática, é um fundamento objetivo de condutas regulares, logo, da regularidade das condutas, e, se possível prever práticas [...] é porque o *habitus* faz com que os agentes

sua *plenitude*, pelos fatores externos de tempo (especialmente do seu ponto de vista histórico) e de espaço e por suas próprias composições orgânicas e subjetividades. Como destaca Vani Maria de Melo Costa:

> O uso do termo *plenitude* na referência de corpo se deve à necessidade de caracterizá-lo de forma a dar a ideia da completude percebida em suas várias dimensões: a física (materialidade do corpo em si e por si mesmo); a fisiológica (a inter-relação de sistemas e funcionamento); a social (lócus das interações interpessoais); a histórica (a relação de espaço-tempo da existência do corpo); a energética (a sua força motriz) e a cultural (orientações quanto ao modo como o corpo vive, como atua e reage). Em outras palavras, seria buscar descobrir os atributos que libertam o corpo de sua reclusa condição material, para tanto, o desafio está em unificar tais conceitos em uma única concepção de corpo (COSTA, 2011, p. 246-247).

A história do corpo acompanha a história da humanidade e das suas culturas. Estudiosos, como Platão e Aristóteles, não se restringiam à materialidade do corpo. Organizando o mundo entre o sensível e o inteligível, Platão dividia a alma em três partes, com atributos correspondentes às três classes sociais existentes: à classe dirigente, a sabedoria; aos guardiões, a coragem; à classe dos artesãos e dos homens de negócio, devotada a misteres grosseiros, o apetite sexual (PLATÃO, 1987). Aristóteles acreditava no poder do corpo de transformar as coisas, ao mesmo tempo em que se transforma (COSTA, 2011).

Com o Cristianismo, na Idade Média, o corpo passa a ser percebido de outra forma: a proibição, onde o bem-estar da alma deveria prevalecer acima dos desejos e prazeres da carne (BARBOSA; MATOS; COSTA, 2011). Para Foucault (1999, p. 24), rompendo com a hipótese repressiva[21], "o silêncio dava lugar ao discurso, à confissão e à tarefa de fazer passar tudo o que se relacionava com o sexo pelo crivo interminável da palavra.".

No Renascimento, que inaugura a era moderna, a concepção de corpo é redescoberta através de estudos anatômicos e biomecânicos (BARBOSA; MATOS; COSTA, 2011, p.27). Ao mesmo tempo, pandemias e endemias aumentavam os índices de morte da população. Cidades inteiras eram devastadas, o que prejudicava o crescente fluxo de capital para as regiões urbanas que despontavam como berços do capitalismo. Precisava-se de corpos sadios,

---

que o possuem comportem-se de uma determinada maneira em determinadas circunstâncias (BOURDIEU, 2004, p. 98).

[20]Segundo Bento (2009, p. 85) o corpo do *drag king* "é utilizado como manifesto, como um *lócus* de produção de contra-discursos, de reinscrituras à ordem de gênero. As citações são descontextualizadas de um referencial biológico, são masculinidades sem homens".

[21]Foucault, em seu livro *A História da Sexualidade: a vontade de saber*, descreve a hipótese repressiva da seguinte maneira: "Impõe-se como modelo, faz reinar a norma, detém a verdade, guarda o direito de falar, reservando-se o princípio do segredo. No espaço social, como no coração de cada moradia, um único lugar de sexualidade reconhecida: o quarto dos pais. Ao que sobra só resta encobrir-se; o decoro das atitudes limpa os corpos, a decência das palavras limpa os discursos" (FOUCAULT, 1999, p. 9-10)

funcionando como "máquinas": à emergente burguesia, os ideais "*liberté, égalité, fraternité*[22]", à massa, a exploração. Barbosa, Matos e Costa (2011) colocam o desenvolvimento técnico-científico como um instrumento de dominação de corpos. Nesse sentindo:

> A evolução da sociedade industrial propiciou um elevado desenvolvimento técnico-científico. As novas possibilidades tecnológicas propiciaram à elite burguesa moderna, um crescimento de técnicas e práticas sobre o corpo. O aumento da expectativa de vida, os novos meios de transporte e comunicação expandiram as formas de interação e realização de atividades corporais (BARBOSA; MATOS; COSTA, 2011, p.28).

Acompanhando as mudanças históricas, sob influência da lógica liberal capitalista, surgem, a partir do século XVII, novos arranjos de poder. O privilégio de causar a morte, característico do poder soberano, é agora recoberto pela "administração dos corpos e pela gestão calculista da vida" (FOUCAULT, 1999, p. 131). O aparelho de produção desse novo sistema econômico dependia da utilizabilidade e da docilidade dos corpos (FOUCAUL, 1999).

Segundo Foucault (1999), o surgimento da "população" como problema econômico e político influenciou novas técnicas de poder. O sujeito, visto em sua coletividade, torna-se motivo de preocupação do Estado. No cerne deste problema econômico e político da população está o controle demográfico. Fatores como natalidade, morbidade, esperança de vida, incidência das doenças, habitat etc. passaram a ser objeto de preocupação. Visando administrar o sexo, cresce-se o poder sobre a vida e sobre os corpos, o *Biopoder*. Furtado e Camilo assim conceituam biopoder:

> O biopoder é definido como assumindo duas formas: consiste, por um lado, em uma anátomo-política do corpo e, por outro, em uma biopolítica da população. A anátomo-política refere-se aos dispositivos disciplinares encarregados do extrair do corpo humano sua força produtiva, mediante o controle do tempo e do espaço, no interior de instituições, como a escola, o hospital, a fábrica e a prisão. Por sua vez, a biopolítica da população volta-se à regulação das massas, utilizando-se de saberes e práticas que permitam gerir taxas de natalidade, fluxos de migração, epidemias, aumento da longevidade" (2016, p. 1)

Em um dos polos do Biopoder, encontra-se a disciplina do corpo, baseando-se no adestramento, na extorsão de forças, na ampliação de suas aptidões; no outro polo, encontra-se as regulações sobre a população, mediante uma série de intervenções biopolíticas de controle sobre a relação recursos/habitantes (FOUCAULT, 1999). Nesse cenário, grandes

[22]Liberdade, igualdade, fraternidade (Tradução nossa).

instituições, como a política, a medicina, a escola, o exército, somaram-se como sustentação das técnicas de poder sobre a vida. E ainda somam.

Atual torna-se a discussão sobre o Biopoder se se pensar, por exemplo, na impotência, no Brasil, dos indivíduos transexuais, que dependem do aval da medicina para realizar as intervenções hormonocirúrgicas em seu corpo, que podem demandar anos de espera; ou no próprio discurso médico, que coloca a transexualidade como uma patologia. "Questiona-se, então, em que momento uma sociedade passa a reconhecer um indivíduo como competente e autônomo, e que limites impõe à sua autonomia" (COELHO; SAMPAIO, 2014, p. 41) se sobre o corpo exerce-se um poder que gera sofrimento e um sentimento de não identificação.

Além disso, é necessário compreender o biopoder em seu sentido finalístico, qual o seu intuito e a quem ele favorece. A norma (em seu sentindo amplo), como um dispositivo do biopoder, ou a intencional omissão legislativa, muitas vezes, servem de instrumento de manutenção do *status quo*, como no caso da grande força contrária à aprovação do Projeto de Lei 5002/2013, que trata da Identidade de Gênero. É, também, em nome desse padrão que cirurgias em intersexuais são feitas logo após o nascimento – não considerando, portanto, a vontade do indivíduo –, pois ter características primárias sexuais masculinas e femininas foge do binarismo de gênero imposto pela sociedade.

2.1.4 Identidade de gênero: a transexualidade e a travestilidade

Segundo os princípios da Yogyakarta, identidade de gênero pode ser compreendida como uma experiência interna e individual de cada pessoa, podendo ou não corresponder ao sexo atribuído ao nascimento (YOGYAKARTA, 2006). Para Tereza Rodrigues Vieira (2012), identidade de gênero é uma experiência interna do gênero, que se traduz na consciência de pertencimento à categoria do gênero feminino ou masculino, sem se prender à correspondência lógica entre sexo biológico e gênero. Isso se explica porque, "os traços biológicos não são os fatores que determinam a subjetividade do indivíduo, tampouco a sua percepção de pertencimento, vislumbrando-se, assim, a existência de pessoas transgênero" (SILVA; BERNARDINELI, 2017, p. 90).

O conceito de identidade de gênero na forma como foi descrita se opõe ao conceito de gênero "inteligível", que para Judith Butler, "são aqueles que, em certo sentido, instituem e mantêm relações de coerência e continuidade entre sexo, gênero, prática sexual e desejo" (2017, p. 43). Com a noção de gênero "inteligível", certas identidades de gênero tornam-se incapazes de "existir", aparentando serem meras falhas de desenvolvimento ou

impossibilidades lógicas, e a própria noção de "pessoa" se vê questionada pela emergência cultural daqueles que não são abraçados por essa inteligibilidade (BUTLER, 2017).

Assim, o ideário de gênero construído por uma matriz cultural heteronormativa precisa ser problematizada, e o foi com a introdução do conceito de identidade de gênero, possibilitando a rediscussão dos limites estabelecidos pela heterossexualidade compulsória.

Nesse cenário, a transexualidade e a travestilidade têm se mostrado, dentre as diversas manifestações de identidade de gênero, as mais notórias, e muito embora as suas representações pareçam, à primeira vista, semelhantes, tais vivências não se confundem (SILVA; BERNARDINELI, 2017). De antemão, salienta-se que até o presente momento, a travestilidade, como é conhecida, se apresenta de forma feminina, enquanto que a transexualidade é vista em pessoas que transitam entre o masculino e o feminino (SANTOS, 2014, p. 79). Ambas as vivências experimentam a estigmatização e a patologização por subverterem às normas identitária de gênero, como explica Santos:

> Travestis e transexuais são sujeitos que subvertem as normas identitárias sexuais e de gênero vigentes, e, de forma diferenciadas, são trazidas para as normas: transexuais via processo de patologização, tendo o recurso hormono-cirúrgico como tecnologia de controle e medicalização do corpo, ou, no caso das travestis, lançados na arena social via processo de estigmatização cuja solução –aceitação social – dependerá de uma mudança nos sistemas de sexo-gênero hegemônicos. (2014, p. 81)

A travestilidade, para Silva e Bernardineli (2017), é uma categoria que se inscreve enquanto sujeitos que reivindicam para sim uma identidade própria, vivenciando a sua corporeidade de maneira peculiar, apesar de construírem em seus corpos formas femininas e adotando nomes femininos.

Uma diferença usual utilizada para diferenciar a travestilidade da transexualidade é a opção ou não pela cirurgia de transgenitalização. Nesse sentido, a transexualidade se manifesta pela aversão ao próprio corpo e à necessidade inadiável de ser submetida à cirurgia de transgenitalização, diante da abjeção das genitálias. A travestilidade, por sua vez, assume um papel de "terceiro sexo", por transitar entre o masculino e o feminino, sem se submeter à referida cirurgia.

Essa diferenciação merece ser rediscutida, por se basear em um critério simplista e desconsiderar aspectos subjetivos da experiência individual de gênero. Bento (2006) problematizou esse ideário por meio de entrevistas realizadas com pessoas transexuais, chegando à conclusão de que existem muitas transexuais que reivindicam o direito à identidade feminina sem se vincular à cirurgia, o que reforça a ideia de pluralidade de

configurações internas à experiência transexual e revela um leque mais amplo de respostas para os conflitos entre as genitálias, as identidades de gênero e as sexualidades.

Ainda sobre o conceito de travestilidade, pontua Ailton Santos (2014) que, em que pese seja atualmente mais associado à noção de transito entre gêneros, a sua representação continua relacionada com a marginalidade, e exemplifica:

> A categoria transexual, ainda que seja cunhada pelo conhecimento médico-psi e traga em seu bojo toda uma carga de patologia, oferece um desligamento da escolha-opção do sujeito em ser transexual e, mesmo que se estigmatize a pessoa transexual patologizando-a, acaba sendo utilizada por muitas mulheres transexuais como forma de higienização social ou, no falar de Carvalho (2001), como uma forma de purificação que as refira da conexão que tem sido realizada entre travestilidade e prostituição. (SANTOS, 2014, p. 85)

Em que pese as diferenças entre transexualidade e travestilidade, como exemplos de transgeneridade, ou seja, de pessoas que transgridem o gênero construído social e culturalmente, entende-se que ambas as experiências de gênero comungam da necessidade de ocupar espaço e de ter representatividade nos meios sociais, políticos e científicos. A inserção desses indivíduos no mercado formal de trabalho, por exemplo, é extremamente difícil, dado o preconceito que terão que enfrentar no meio ambiente de trabalho e a resistência do empregador em admitir pessoas tão estigmatizadas.

2.2 TRANSEXUALIDADE

Em relação ao surgimento do estudo da transexualidade, Berenice Bento, em seu livro *A reinvenção do corpo: sexualidade e gênero na experiência transexual*, relata que em 1910 o sexólogo Magnus Hirschfeld utilizou pela primeira vez o termo “transexualpsíquico” para se referir a travestis fetichistas (CASTEL, 2001, apud BENTO, 2006), voltando a ser utilizado em 1949, quando Cauldwell publicou um estudo de caso de um transexual masculino, esboçando algumas características que viriam a ser consideradas dos/as transexuais. No ano seguinte, começaram a surgir publicações registrando e defendendo a especificidade do fenômeno transexual podendo estas reflexões terem sido o início da construção do "dispositivo da transexualidade" (BENTO, 2006).

Ao tempo que foram surgindo novas teorias buscando entender a transexualidade, também foram surgindo modelos de “tratamentos”, especialmente no campo da endocrinologia e da psiquiatria. Alguns desses tratamentos tinham a intervenção cirurgia como uma alternativa terapêutica necessária aos/às transexuais. Outros tratamentos,

especialmente, os psiquiátricos, eram resistentes às intervenções corporais como alternativas terapêuticas, adotando-se outras ferramentas, como a psicanálise (BENTO, 2006). As duas vertentes de tratamento, no entanto, encaravam a transexualidade como uma "anormalidade".

Atualmente, entre diferentes abordagens que tratam sobre o tema da transexualidade, encontra-se um aspecto que parece ser consensual: o desacordo entre o sexo biológico e o sexo psicológico na transexualidade (COELHO; SAMPAIO, 2013). Como fixado anteriormente, as pessoas transexuais seriam, numa leitura simplificada, aquelas que possuem o sexo psicológico não correspondente ao sexo biológico, ou seja, desejam viver como uma pessoa do sexo oposto ao do seu nascimento. No entanto, acredita-se que esse entendimento precisa ser expandido, pois a transexualidade se manifestará como uma experiência particular tantos quanto os indivíduos que se identificarem transexuais. Por mais que existam certas semelhanças quando à forma de encarar a sexualidade, o corpo e a experiência de gênero, entende-se que não é possível estabelecer parâmetros fixos em torno da transexualidade.

Desde 1993 até meados de 2018, pela Classificação Internacional de Doenças (CID-10), as pessoas transexuais eram tidas como portadoras de um Transtorno de Identidade Sexual (OMS, 1993). Em 1994, com a publicação do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM4), o termo transexualismo, utilizado até então, foi substituído por Transtorno de Identidade de Gênero, e em 2014 essa nomenclatura deu lugar ao termo Disforia de gênero (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2015). Todos eles encaravam a transexualidade como uma patologia, mas esses documentos não devem ser vistos como guardiões de uma verdade absoluta, pois, por exemplo, a homossexualidade, por décadas vista como uma doença ou perversão, em 1993 deixou de integrar a Classificação Internacional de Doenças, passando a integrar mais uma expressão da sexualidade.

Em 18 junho de 2018, a Organização Mundial da Saúde, no entanto, lançou sua nova Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID 11), retirando a transexualidade da lista de transtornos mentais. No entanto, a transexualidade continua na CID como uma incongruência de gênero, já que em muitos países condicionam a gratuidade do tratamento de doenças – ou, neste caso, a realização de intervenções médicas em transexuais – à previsão expressa no referido documento.

A mudança representou uma grande conquista, já que muitos foram os esforços para retirar da CID a definição de transexualidade como uma disforia. Segundo Bento e Pelúcio (2012), existiam até 2012, mais de 100 organizações e quatro redes internacionais na África, na Ásia, na Europa e na América do Norte e do Sul que estão engajadas na campanha pela

retirada da transexualidade do DSM e da CID. De acordo com as autoras, as mobilizações se organizavam em torno de cinco pontos:

> 1) retirada do Transtorno de Identidade de Gênero (TIG) do DSM-V e do CID-11; 2) retirada da menção de sexo dos documentos oficiais; 3) abolição dos tratamentos de normalização binária para pessoas intersexo; 4) livre acesso aos tratamentos hormonais e às cirurgias (sem a tutela psiquiátrica); e 5) luta contra a transfobia, propiciando a educação e a inserção social e laboral das pessoas transexuais. (BENTO; PELÚCIO, 2012, p. 573)

Em que pese tais mudanças e o engendramento de esforços pela despatologização da transexualidade, o Brasil ainda não se adaptou à nova CID. Ainda hoje, muitos profissionais de saúde têm agido como juízes sociais, avaliando a competência das pessoas para decidirem sobre si (COELHO; SAMPAIO, 2014). Cabe questionar até que ponto essa competência é suficiente para tratar a questão[23].

Os países envolvidos com a OMS têm até o início de 2022 para se adaptarem à nova CID. Espera-se que o Brasil o faça, reformulando as práticas utilizadas no processo transexualizador[24], pois como se verá adiante, o Conselho Federal de Medicina (CFM) ainda não enxerga os/as transexuais como sujeitos autônomos, capazes de fazerem suas escolhas sem passar por um longo e burocrático processo de diagnóstico e tratamento.

A Medicina também avançou nos estudos acerca da transexualidade, especialmente no melhoramento de técnicas das cirurgias de transgenitalização e da adoção de um sistema de gratuidade do SUS para que as pessoas transexuais possam realizar as mudanças corporais que desejarem. Entretanto, entende-se que a consagração da autonomia desses sujeitos nesse processo é por demais necessária, dada a concepção da transexualidade como uma experiência identitária e particular.

Esta comunicação, para tratar a transexualidade, adotará uma abordagem complexa, que a visualiza "como uma diversidade de formas de subjetivações, que inclui um conjunto de fatores não redutíveis ao biológico" (COELHO; SAMPAIO, 2014, p. 20). Comunga-se com a

---

[23] Indo além nos questionamentos, indaga-se por que o gênero, nestes casos, precisa ser diagnosticado? Por que determinar a ocorrência do "transtorno" se não existe nenhum exame clínico que conduza a produção do diagnóstico? Quais e como estabelecer os limites discerníveis entre "os transtornados de gênero" e "os normais de gênero"? (BENTO; PELÚCIO, 2012). Toda essa discussão será enfrentada adiante, quando será feita uma discussão sobre os postulados médicos que encara a transexualidade como uma patologia.

[24] O processo transexualizador é um conjunto de critérios, posturas e procedimentos adotados, atualmente, pelo Conselho Federal de Medicina para conceituar que, "de fato" se enquadra como transexual, para, após permitir que pessoas façam cirurgias de neofaloplastia e neocolpovulvoplastia e outros procedimentos secundários, como a hormoneoterapia.

pontuação de Bento (2006), ao colocar a transexualidade como uma experiência de conflito com as normas de gênero.

2.2.1 A despatologização da transexualidade

No Brasil, os discursos médicos dominantes tratam a transexualidade como uma disforia de gênero, por isso usam o termo *transexualismo* em vez de *transexualidade*. A linguagem empregada não é por acaso; carrega sentidos que revelam a postura médica frente às questões relacionadas à sexualidade. Para Berenice Bento (2006, p. 44), "o sufixo 'ismo' é denotativo de condutas sexuais perversas, como, por exemplo, em homossexualismo". Nesse sentido, fica mitigado o alcance da autonomia dos indivíduos transexuais exatamente por serem considerados portadores de uma patologia.

Os padrões binários de gênero têm guiado as decisões dos profissionais da medicina, que resistem em ver a transexualidade em sua complexidade. Para tanto, "O sexo biológico tem sido a referência para a determinação sexual dita normal dos sujeitos" (COELHO; SAMPAIO, 2014, p. 13). Assim, criam uma identidade transexual baseada em parâmetros que deveriam ser próprios de todos/as os/as transexuais. Os/as "verdadeiros/as transexuais", seguindo esse raciocínio, seriam aqueles que já realizaram a cirurgia e se identificam com os padrões heterossexuais:

> O saber médico, ao dizer "transexual", está citando uma concepção muito específica do que seja um/a transexual. Esse saber médico apaga a legitimidade da pluralidade, uma vez que põe em funcionamento um conjunto de regras consubstanciado nos protocolos, que visa encontrar o/a "verdadeiro transexual". (BENTO, 2006, p. 47)

Os postulados médicos, como adiante será exposto, baseiam-se na compreensão binária de gênero para tratar a transexualidade, deixando à margem grupos sociais que não se encaixam nesse padrão. Em que pese as novas posturas da OMS em retirar a transexualidade da lista de transtornos mentais, a despatologização da transexualidade ainda tem sido uma busca, especialmente em países como o Brasil, marcado pela marginalização desses sujeitos e pela violência transfóbica.

2.2.1.1 O biopoder médico e a patologização da transexualidade: de Herculine à atualidade

Segundo Foucault, a partir da segunda metade do século XIX, o discurso médico dominante buscou defender o comportamento humano como expressão da biologia dos

corpos[25]. O verdadeiro sexo, nesse entendimento, poderia ser facilmente percebido por meio de exame anatômico e fisiológico (BENTO, 2006). Por conseguinte, o gênero acompanharia essa determinação biológica, dando ao homem e à mulher uma identidade estável.

O biopoder médico, capaz de estabelecer parâmetros de qualificação biológica (como o parâmetro baseado no controle das normas de gênero), se estendia a um poder de vigilância para identificar os corpos transgressores, considerados anormais e patológicos, visando tanto a melhoria das condições da espécie quanto o adestramento dos corpos no registro anátomo-político (BOCAYUVA, 2007). Com a biopolítica médica, enquanto modalidade de biopoder, a riqueza se fundaria na qualidade de vida da população. Era necessário medicalizar o espaço social, e a medicina passou a ocupar posição fundamental na modernidade (BOCAYUVA, 2007).

Berenice Bento (2006), em seu livro *A Reinvenção do Corpo*, traz o caso Herculine Bardin para exemplificar essa postura das ciências médicas no referido momento histórico. Esse caso foi apresentado pelo médico-legista francês Ambroise Tardieu em seu livro *Question médico-légale de l'identité dans les rapports avec les vices de conformation des organes sexuales,* publicado em 1874 (BENTO, 2009).

Aos 20 anos, por meio de um exame médico, descobriu-se uma má-formação da sua genitália de Herculine Bardin, concluindo que a predominância da sua genitália e algumas características secundárias faziam dela um homem. Porém, Herculine não tinha nenhum conflito com sua identidade de gênero; não se identificava como homem. Mas, a culpa que sentia pelo fato de amar uma mulher (Herculine se envolvia com Sara, filha da dona do Instituto de Ensino onde ela trabalhava) a fez aceitar essa outra identidade. O que havia era um conflito com sua sexualidade. Em seu diário descrevia como era difícil suportar a vida com uma identidade masculina. Em fevereiro de 1868, ela se suicidou.

Berenice Bento sugere que os médicos sabiam da relação afetiva entre Herculine e Sara. Para a autora, o determinante para na produção de seus pareceres foi a defesa da heterossexualidade, mesmo sabendo das consequências que causariam à paciente (BENTO, 2006), como causaram. A decisão contrária poderia levar ao entendimento de que Herculine, por se identificar com o gênero feminino e ter desejo por mulheres, era lésbica.

O caso Herculine Bardin, para Bento, é interpretado como um marco definidor entre duas formas de interpretar o corpo (BENTO, 2006). Para ela, as convenções linguísticas

---

[25]"Foi nesse contexto que o conceito de *degeneração* foi enunciado por Morel, na segunda metade do século XIX, pelo qual tanto o indivíduo quanto os povos seriam passíveis de evolução e de involução, de acordo com suas características biológicas. O eugenismo seria assim um projeto para estimular os potenciais evolutivos das populações e inibir então os seus supostos potenciais involutivos e degeneráveis" (BOCAYUVA, 2007, p. 17)

construídas para sustentar a inteligibilidade do gênero (homem/mulher) esbarram nos próprios limites do sistema binário, levando a quebra da continuidade causal entre sexo/gênero/desejo (BENTO, 2006).

Fazendo uma leitura do exposto, percebe-se que a defesa das normas de gênero e da heterossexualidade é antiga e permanece latente na atualidade, em especial no Brasil. Os protocolos médicos de diagnóstico e tratamento do "transexualismo" no âmbito nacional seguem critérios de avaliação que insistem em associar a orientação sexual à identidade de gênero de cada transexual. Seguem, também, critérios para identificar os/as "verdadeiros/as transexuais" em níveis de desorientação sexual.

Os pareceres do caso Herculine Bardin e as decisões médicas sobre a transexualidade, no Brasil, separados por quase dois séculos, revelam a continuidade da resistência dos profissionais da Medicina em perceber a complexidade que envolve a sexualidade humana e a importância da autonomia existencial na busca do querer identitário de cada indivíduo.

Carolina Grant (2015), em sua dissertação de mestrado, mostra como alguns autores da área médica se posicionam em relação ao processo de "diagnóstico" da disforia de gênero. Para o Psiquiatra Sérgio José Alves de Almeida, "todos" [para se referia às transexuais] "se colocam como 'mulheres heterossexuais' e só desejam homens realmente héteros, não aceitando homossexuais, bissexuais ou parceiros de travestis [...]" (ALMEIDA, 2008, p. 50, apud GRANT, 2015, p. 41). O autor, ao se referir às transexuais com o pronome "todos", usa como referência o sexo biológico para definir a identidade sexual, e não o gênero, além de defender a correlação rígida entre identidade de gênero e orientação sexual.

Outra autora analisada por Grant (2015) é Teresa Vieira, que, em *Nome e Sexo*, diz que "o" transexual tem um desejo ardente de erradicar o aparelho sexual e identifica como transexuais verdadeiros/as aqueles/as que desejam fazer a cirurgia (VIEIRA, 2012, apud GRANT, 2015). Retomamos a discussão travada no capítulo anterior. A abordagem revela que os parâmetros da heterossexualidade direcionam os critérios para identificar o/a "verdadeiro/a transexual", tendo por base as conformidades anatômico-sexuais das mulheres cisgênero e dos homens cisgênero.

A Resolução Nº 1955/2010 do CFM, Publicada no D.O.U. de 3 de setembro de 2010, que dispões sobre a cirurgia de transgenitalismo[26], também encara desta forma. É o que se observa em seu artigo 3º, que assim dispõe:

[26] O uso do termo transgenitalismo em vez de transgenitalização foi utilizado para ser fiel à linguagem da Resolução.

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

Essa resolução e os antecedentes (Resolução CFM nº 1.482 /1997 e Resolução CFM nº 1.652/2002), que dispõem sobre a cirurgia de transgenitalização, têm a transexualidade como um desvio psicológico permanente de identidade sexual. Aproximam essas das classificações adotadas pela Classificação Internacional de Doenças (CID-10) e pelo Manual Diagnóstico e Estatístico das Desordens Mentais (DSM V), que consideravam as pessoas transexuais portadoras, respectivamente, de transtorno de identidade sexual e de disforia de gênero.

O artigo 3º ainda inclui como critério definidor a permanência do distúrbio de forma contínua e consistente por, no mínimo, dois anos, período em que passará por acompanhamento psicoterapêutico compulsório. Esse prazo é dado ao paciente para buscar entender sua experiência transexual e evitar futuros arrependimentos. Porém, esse estado de desconforto, geralmente, acompanha os/as transexuais por toda sua vida, e mais dois anos de espera - além da demora nas filas dos hospitais -, reforça ainda mais sua angústia. A compulsoriedade, também, "pode dificultar o próprio processo psicoterapêutico, na medida em que este requer uma demanda e implicação do próprio sujeito" (COELHO e SAMPAIO, 2014, p. 17).

O artigo 4º da Resolução estabelece três critérios de seleção dos pacientes para a cirurgia de transgenitalismo, que obedecerá a avaliação, necessariamente, de equipe multidisciplinar, constituída por médico psiquiatra, cirurgião, endocrinologista, psicólogo e assistente social, sob pena de suspensão da permissão para a execução dos tratamentos. Os três critérios são: 1) ter um diagnóstico médico de transgenitalismo, 2) ser maior de 21 (vinte e um) anos e 3) ausência de características físicas inapropriadas para a cirurgia.

O primeiro dos critérios limita a autonomia dos/as transexuais ao diagnóstico médico, mostrando que a competência atribuída ao médico está acima da vontade do seu paciente. Grant (2015) entende que a razão dessa superioridade médica decorre de dois fatores: o nível de conhecimento técnico e de formação dos profissionais envolvidos no "processo transexualizador" e a sua suposta capacidade de discernimento maior e mais clara para preservar a saúde e o bem-estar geral do indivíduo. E acrescenta:

> Os elementos que tradicionalmente remetem à autoridade médica e ao seu poder na relação, tais como o jaleco branco e o ambiente austero do consultório, não mais intimidariam o paciente na sua tomada de decisão (GRANT, 2015, p. 136).

Em relação ao segundo critério, entende-se que o limite etário de 21 anos não é mais justificável. À época de sua fixação, a realização da cirurgia de transgenitalização do tipo neocolpovulvoplastia, neofaloplastia e ou procedimentos complementares sobre gônadas e caracteres sexuais secundários tinham caráter experimental e a idade de 21 anos acompanhava a maioridade civil da época. Contudo, hoje, apesar de a cirurgia do tipo neofaloplastia ainda possuir caráter experimental, as demais citadas já possuem maior viabilidade técnica. A própria idade de 21 anos não condiz com a construção jurídico-social atual estabelecida ao indivíduo, que já se encontra, aos 18 anos, com capacidade de discernimento.

Ao terceiro e último critério não há objeção. Este impede que as cirurgias sejam realizadas em razão de características físicas inapropriadas, e está relacionado ao próprio dever fundamental médico de guardar absoluto respeito pela vida humana, não podendo praticar algo que afete a saúde ou a resistência física ou mental de um ser humano. Assim, mesmo que o/a transexual venha a adquirir autonomia, como aqui se defende, deve haver uma ponderação com o dever ético profissional médico para decidir sobre suas alterações corporais, que podem pôr em risco a vida dos/das pacientes.

2.2.1.2 Novas perspectivas

A luta pelo reconhecimento de direitos no campo da transexualidade está cada dia mais forte. Isso se dá, em certa medida, pelos debates intergovernamentais sobre orientação sexual e identidade de gênero. Essa preocupação decorre dos atrasos em diversos países na consagração dos denominados direitos sexuais.

Os Princípios da Yogyakarta são resultado desses debates travados no âmbito internacional. Assinado por maioria dos países membros da ONU, o texto-base traz diversas recomendações especialmente para os países e sociedades que “impõem normas de gênero e orientação sexual às pessoas por meio de costumes, legislação e violência e exercem controle sobre o modo como elas vivenciam seus relacionamentos pessoais e como se identificam” (YOGYAKARTA, 2006). Uma dessas recomendações é pela proteção contra abusos médicos, firmando-se contraria à patologização da transexualidade. É o que fica claro no princípio 18

desse documento: “a orientação sexual e a identidade de gênero de uma pessoa não são, em si próprias, doenças médicas a serem tratadas, curadas ou eliminadas” (YOGYAKARTA, 2006).

Nesse cenário, a Argentina desponta como o país mais avançado em relação aos direitos das pessoas transexuais, com a promulgação da *Ley de Identidad de Genero (Ley 26.743).* O diploma normativo “reposicionou o discurso médico-jurídico que ao longo dos tempos colaborou na construção de situações de vulnerabilidade, principalmente no discurso patológico” (MOLINA, 2015, p. 7). Como bem analisa Grant (2013), a iniciativa argentina rompeu, oficial e simbolicamente, com uma das mais poderosas manifestações de biopoder, que se dá pelo rígido controle dos corpos e pelo reforço da ideia da sua “inteligibilidade”.

Por trás desses avanços, há o reconhecimento da autonomia existencial dos/das transexuais. Assim, após a *Ley 26.743,* o exercício de direitos nela previstos não será mais condicionado a um atestado médico. É dada aos/às transexuais a capacidade de autodeterminação na busca do seu querer identitário. A despatologização da transexualidade emancipa os indivíduos para tomar suas próprias decisões e construir sua própria imagem, inclusive no que diz respeito aos procedimentos hormonocirúrgicos.

Em que pese os avanços no Brasil em oferecer uma atenção multiprofissional às pessoas transexuais, acolhendo-as gratuitamente pelo SUS e promovendo desde o atendimento psicológico até a realização de hormoneoterapia e intervenções cirúrgicas, os indivíduos transexuais não possuem autonomia dentro desse “processo transexualizador”. Acredita-se que essa postura estigmatizadora potencializa o surgimento de barreiras ao reconhecimento de direitos básicos, como o direito ao trabalho, à segurança, à educação, à liberdade, à construção de uma família, à igualdade, à privacidade etc., e tantos outros, refletindo, direta e indiretamente, a condição de subcidadania das pessoas transexuais.

Contra essa realidade, surgem lutas em prol dos/das transexuais, o que deixa a situação mais otimista. Encontra-se em tramitação o Projeto de Lei (PL) 5002/2013, apresentado pelo Deputado Federal Jean Wyllys em parceria com a Deputada Erika Kokay (BRASIL, 2013). Esse projeto foi baseado na referida *Ley de Identidad de Genero* argentina. Seguindo a mesma postura, o PL garante a livre determinação das pessoas sobre seus corpos, sem que haja laudos médicos e psicoterapias compulsórias. Encara os/as transexuais como protagonistas das suas próprias vidas. Desta forma, prevê o artigo 8º:

> Artigo 8º - Toda pessoa maior de dezoito (18) anos poderá realizar intervenções cirúrgicas totais ou parciais de transexualização, inclusive as de modificação genital, e/ou tratamentos hormonais integrais, a fim de adequar seu corpo à sua identidade de gênero auto-percebida. §1º *Em todos os casos, será requerido apenas o consentimento informado da pessoa adulta e capaz.*

> *Não será necessário, em nenhum caso, qualquer tipo de diagnóstico ou tratamento psicológico ou psiquiátrico, ou autorização judicial ou administrativa*. §2º No caso das pessoas que ainda não tenham de dezoito (18) anos de idade, vigorarão os mesmos requisitos estabelecidos no artigo 5º para a obtenção do consentimento informado. (BRASIL, 2013, grifo nosso)

O Projeto tem o cuidado ao se referir às pessoas menores de 18 anos. Nesses casos, o consentimento informado será dado por meio de seus representantes legais ou, na hipótese de negação ou impossibilidade, por autorização judicial. Em ambos os casos, será imprescindível a presença da Defensoria Pública e o conhecimento da vontade da criança ou adolescente (BRASIL, 2013). O processo será guiado observando a capacidade progressiva e o interesse superior da criança ou adolescente. Além disso, todo o "processo transexualizador" será oferecido gratuitamente pelo SUS, o que incluem as intervenções cirúrgicas (neocolpovulvoplastia, neofaloplastia, implante de seis, cirurgias plásticas, depilações a *laser*, etc.), as terapias hormonais, as psicoterapias (não compulsórias), o uso de bloqueadores hormonais etc. (BRASIL, 2013)

Outro ponto de destaque é a possibilidade de retificação registral de sexo e a mudança do prenome e da imagem registradas na documentação pessoal, sempre que não coincidam com a sua identidade de gênero autopercebida. Pessoas menores de 18 anos precisarão, também, do consentimento dos seus representantes legais ou de autorização judicial. De acordo com o art. 7º, essas mudanças não alterarão a titularidade dos direitos e obrigações jurídicas dos/as transexuais, nem daqueles que provenham das relações próprias do direito de família em todas as suas ordens e graus, os quais se manterão inalterados, incluída a adoção (BRASIL, 2013).

O PL 5002/2013 encara a transexualidade, em sua construção identitária, como uma experiência complexa e particular, não se baseando em critérios de diagnóstico do/da "verdadeiro/a transexual". Em sentindo amplo, pode trazer alterações significantes no campo médico, jurídico e social. Em primeiro lugar, desconstruirá o discurso médico-científico em torno da patologização da transexualidade. Junto a isso, a imagem de incapacidade cederá espaço ao reconhecimento de sua autonomia existencial. A emancipação do/a transexual como sujeito de direitos refletirá no ambiente de trabalho, nos hospitais, das ruas, nas escolas etc, exigindo que as instituições rediscutam suas posturas diante das questões de identidade de gênero e sexualidade.

Os debates em torno da transexualidade requer uma (re)discussão médica e jurídica sobre o corpo no campo da bioética, para que se "possa estabelecer uma linguagem da saúde e

do direito, compatível com a noção contemporânea de autonomia sexual, e de deveres de proteção do Estado àqueles mais vulneráveis" (SILVA, 2007, p. 96). Essa (re)discussão leva à compreensão do corpo como uma construção identitária, que se dinamiza quando da complexidade que envolve as noções de sexo, gênero, orientação sexual, performatividade e imagem.

A medicina e as práticas médicas têm o compromisso ético e social de rever suas ações diante das atuais mudanças mundiais em torno da transexualidade. Afinal, de Herculine - até mesmo antes dela - à atualidade, a sociedade tem se mostrado dinâmica e requer o esforço médico para acompanhar essa dinamicidade. Os posicionamentos herméticos da medicina estão na contramão das novas construções identitárias, por isso, sua visão social precisa estar sempre atenta às novas conjunturas sociais. Jurar pela vida é, também, jurar pela qualidade de vida. E não há que falar em qualidade de vida sem a compreensão do sujeito em sua autonomia, capaz de dar significados próprios à sua existência.

2.2.2 Transautonomia e direitos da personalidade

Para Roxana Borges (2009), a identidade do ser humano está diretamente relacionada ao desenvolvimento da sua personalidade, que, juridicamente, pode ser entendida como um direito que se desdobra em um conjunto de projeções físicas e psíquicas da pessoa. Essa identidade, além de ser um bem protegido pelo ordenamento jurídico, exatamente por compreender um conjunto de direitos da personalidade, como o direito à vida, à liberdade, à honra, ao nome, à integridade física, à imagem, à identidade sexual etc., se particulariza quando da busca de cada indivíduo pelo seu projeto de vida.

Essa busca depende, ao máximo, da autonomia dos sujeitos, podendo ser expressa de diversas formas. No âmbito jurídico privado, a autonomia se manifesta tanto no poder para firmar negócios quanto nos direitos na personalidade (HUPSEL, 2016). Para Roxana (2009, p. 50), "a autonomia não se resume à iniciativa econômica, nem à autonomia contratual, pois abrange, também, situações subjetivas existenciais, como, por exemplo, transplantes, doação de espermas e óvulos, cessão de uso da imagem, da voz.". Assim, afirma a supracitada autora, que "Quando o negócio é sobre interesses não patrimoniais, os atos de autonomia privada normalmente estão relacionados com os direitos da personalidade" (BORGES, 2009, p. 50-51).

Numa linha de pensamento similar, Hupsel (2016, p. 79) enxerga a autonomia privada como "um poder que converge tanto para possibilitar à pessoa a autorregulação de seus

interesses [...] quanto para autodeterminar-se, pondo seus prumos e traçando seus rumos existenciais.”. De acordo com o autor, a autonomia privada possui duas faces: a autonomia existencial e a autonomia negocial. A autonomia negocial é, no entendimento do autor um instrumento utilizado pela pessoa, física ou jurídica, para criar, regular ou extinguir suas relações jurídicas, enquanto que a autonomia existencial funciona como o canal onde a personalidade se caracteriza (HUPSEL, 2016). Maurício Requião também aproxima o conceito de autonomia existencial do campo da personalidade. Para ele,

> [...] a autonomia existencial [...] se identifica com a liberdade do sujeito em gerir sua vida, sua personalidade, de forma digna. É nesse ponto que se encontram questões delicadas comoo uso ativo dos direitos da personalidade e as discussões sobre o direito à morte digna, eutanásia, aborto, pena de morte, manipulação de embriões, direitos pessoais de família, *sexualidade e identidade de gênero* (SANT’ANA, 2015, p. 43-44, grifo nosso).

Silva (2007) aborda o conceito a partir de uma dimensão relacional, como por exemplo, a relação médico/paciente. Entende que essa relação deve ser baseada a partir do princípio do respeito à autonomia, cuja concepção exige que as ações sejam substancialmente autônomas, “o que implica que a equipe de saúde reconheça [...] o direito de a pessoa expressar suas opiniões, fazer suas escolhas e agir, com base em valores e crenças próprias, garantindo-lhe, efetivamente, a possibilidade de exercício destes direitos” (SILVA, 2007, p. 46).

A postura médica frente às questões da transexualidade, como visto nos tópicos anteriores, submete essa autonomia a um diagnóstico. Por considera a transexualidade uma patologia, é dada aos profissionais de saúde a competência para decidir sobre questões determinantes, como são as cirurgias de neocolpovulvoplastia e de neofaloplastia. Por isso, a busca pela transautonomia tem se mostrado um desafio, já que o reconhecimento dos direitos da personalidade, fundamentado no princípio da dignidade da pessoa humana, vê-se prejudicado em detrimento das limitações impostas à autonomia existencial dos/das transexuais pela postura médica.

No entanto, como mostra Roxana Cardoso, a Constituição Federal coloca a dignidade da pessoa humana na categoria de norma fundamental de caráter vinculante e não pode ser adquirida por meio de declarações, pois deriva da simples condição humana. E adiciona: “A dignidade da pessoa humana não depende de estado nem de outros qualitativos jurídicos, não está ligada aos papeis ou atividades que a pessoa desempenha, não tem relação com a capacidade” (BORGES, 2009, p. 16). À medicina não cabe determinar os rumos existenciais dos/das transexuais, mas, sim, apoiá-los/as profissionalmente nas suas escolhas.

Assim, falar em ou autonomia existencial[27] das/os transexuais, ou *transautonomia*, é entender os/as transexuais como sujeitos autônomos, capazes de determinar os rumos da sua própria existência, valendo-se das garantias que lhes são consagradas na proteção da sua personalidade. É, também, entender que a transexualidade está relacionada com a necessidade de existir para além dos parâmetros sociais e pseudocientíficos que a colocam no campo da "anormalidade".

Nesta direção, um aspecto que tem sido bastante discutido é quanto à consagração dos direitos de disposição do próprio corpo, à identidade sexual e ao nome no campo da transexualidade. Esses direitos integram um poderoso aspecto da identidade pessoal e da personalidade e estão relacionados ao equilíbrio entre o corpo e a mente (autoimagem) das pessoas transexuais (VIEIRA, 2000, p.91), razão pela qual o presente estudo dará uma atenção especial a eles.

2.2.2.1 Direito à disposição sobre o próprio corpo e integridade física

Para Roxana Borges (2009), a primeira menção no texto constitucional ao direito à integridade física da pessoa encontra-se no caput do art. 5º, com a expressão "segurança": "Todos são iguais perante a lei (...) garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança [...]". Para a autora, o sentido de segurança, neste caso, não tem conteúdo exclusivamente patrimonial, mas, principalmente, pessoal (BORGES, 2009).

O art. 5º faz outras referências à proteção da integridade física: o inciso III estabelece a proibição da tortura e outros tipos de tratamento humanos e degradantes, o inciso XLVII proíbe a pena de morte e as penas cruéis e o inciso XLIX assegura aos presos o respeito à integridade física e moral. Mais adiante, o art. 199 prescreve:

> A lei disporá sobre as condições e os requisitos que facilitem a remoção de órgãos, tecidos e substâncias humanas para fins de transplante, pesquisa e tratamento, bem como a coleta, processamento e transfusão de sangue e seus derivados, sendo vedado todo tipo de comercialização.

[27]A doutrina aborda várias espécies de autonomia, mostrando que não há consenso quanto ao seu conteúdo. Fala-se em autonomia privada, autonomia da vontade, autonomia negocial, autonomia existencial etc. O livre exercício da vida privada como expressão da liberdade se assenta em bases patrimoniais e não patrimoniais. Por isso, a doutrina costuma dividir a autonomia privada em duas vertentes, que espelham a autonomia negocial e a autonomia existencial (HUPSEL, 2016).

No campo infraconstitucional, o Código Civil traz, nos art. 13 ao 15, a disciplina do direito ao corpo. O art. 13 busca proibir condutas que possam ofender a integridade física, quando estas importarem diminuição permanente do corpo ou ofenderem os bons costumes, salvo nos casos de transplante e na forma que dispuser a lei especial. O art. 14 dispõe que após a morte da pessoa física, tornar-se-á válida a disposição do corpo para fins científicos e altruísticos. Por fim, o art. 15 estabelece que ninguém pode ser constrangido a submeter a tratamento médico ou a intervenção cirúrgica se estes procedimentos porem em risco a vida do paciente.

Outras disposições sobre o tema estão espalhas pela legislação, podendo ser encontradas no Código Penal e em leis específicas, como a lei 9.434, de 04 de fevereiro de 1997, além de outros diplomas normativos. No entanto, para o presente estudo, não será necessário o aprofundamento do tema de modo a esgotar todas os tratamentos legais sobre o direito à disposição do próprio corpo e à integridade física. O interesse maior, aqui, é discutir se essas garantias podem servir de obstáculos às intervenções médicas em pacientes transexuais que buscam promover alterações corporais, especialmente a cirurgia de transgenitalização (neocolpovulvoplastia e de neofaloplastia).

Num primeiro momento, a interpretação do art. 13 pode levar a crer que a disposição do próprio corpo numa cirurgia de transgenitalização ferem a integridade física das pessoas transexuais. No entanto, será que há, de fato, uma violação da integridade física? E mais, é possível adotar um entendimento diverso, no sentindo de que as alterações corporais promovidas, ao contrário, podem garantir a integridade física desses sujeitos?

Para Gonçalves (2012), a interpretação do art. 13 é no sentindo de proibir a ablação de órgãos do corpo humano. No entanto, reconhece que há uma forte tendência, nas vias judiciais, de reconhecimento da legitimidade exclusiva das pessoas transexuais em disporem do seu próprio corpo e em realizarem as intervenções cirúrgicas. Por usa vez, Roxana Borges (2009), defende que o art. 13 precisa ser interpretado de modo que os/as transexuais não sejam mais marginalizados, admitindo-se a intervenção médica, ao contrário do que se extrairia de uma interpretação literal do artigo, como um meio de garantir a integridade física e o pleno desenvolvimento da personalidade, de modo que muitas vezes se torne necessária à adequação físico-psíquica daquela pessoa.

Como já discorrido anteriormente neste capítulo, essas cirurgias, além de outros tratamentos, como a hormoneoterapia, são admitidas pelo CFM, através da Resolução nº da Resolução Nº 1955/2010, o que sinaliza uma postura médica em interpretar o artigo 13 do mesmo modo que a autora. Contudo, a mesma resolução, como visco, estabelece uma série de

critérios para que esses pacientes sejam submetidos ao tratamento médico, limitando a autonomia desses sujeitos.

Acredita-se que, nesse caso, o impedimento ao exercício da autonomia das pessoas transexuais, significam uma barreira à construção da identidade sexual, expressão necessária à personalidade dos sujeitos. Para Maluf (2010), o direito da personalidade, nesse sentido, visto como um direito de autodeterminação existencial, projeta-se sobre as escolhas atinentes ao sentido da vida, as quais se manifestam o direito sobre o corpo.

2.2.2.2 Direito ao nome

O direito ao nome, segundo Roxana Bordes (2009), é considerado pela doutrina tradicional um dos mais importantes direitos da personalidade. Para a autora, o nome é o elemento identificador e individualizador da pessoa na sociedade, sendo formado pela conjunção entre o prenome[28], o nome patronímico[29] e, em alguns casos, o agnome[30] (BORGES, 2009). Para Gonçalves (2012), o nome é o elemento individualizador da pessoa natural, durante a vida e mesmo após a morte; é um sinal exterior de distinção da personalidade jurídica.

No plano internacional, o Pacto de San José da Costa Rica, da qual a República Federativa do Brasil é signatária, estabelece, em seu art. 18, que toda pessoa tem direito a um prenome e aos nomes de seus pais ou ao de um destes, devendo a lei regular a forma de assegurar a todos esse direito, mediante nomes fictícios, se for necessário. Este pacto também reconhece a personalidade jurídica (art. 3º), a liberdade pessoal (art. 7º.1), a honra e a dignidade (art. 11.2) como direitos essenciais do homem.

O Código Civil também deu tratamento especial ao nome, trazendo normas que garantem a sua proteção. O art. 16 trata o nome como um direito de todos, formado pela junção entre o prenome e o sobrenome. O art. 17, por sua vez, torna defeso o emprego do nome da pessoa por outrem em publicações ou representações que a exponham ao desprezo público, ainda que não haja intenção difamatória. Por fim, o art. 18 também proíbe o uso do nome em propaganda comercial sem autorização.

---

[28]"O prenome é o nome atribuído ao indivíduo, excluídos os que lhe foram passados por sua família, sendo o prenome o que distingue os filhos entre si. " (BORGES, 2009, p. 222)

[29]"O nome patronímico é o nome de família, o que os pais passam para os filhos, também conhecido como sobrenome. Pode ser chamado também de apelido de família. " (BORGES, 2009, p. 221-222)

[30]"Há ainda, o que se chama de agnome. Trata-se de um nome acrescentado ao final do nome completo, com o objetivo de distinguir pessoas da mesma família que tenham mesmos prenomes e nome patronímico. São expressões como Júnior, Neto, Filho, Segundo. " (BORGES, 2009, p. 222)

Essa proteção revela, de fato, que o direito ao nome é um dos mais importantes direitos da personalidade, sendo a marca que singulariza e dignifica a pessoa diante da sociedade: dentre tantas milhões de pessoas espalhas pelo mundo, o nome singulariza a pessoa. Tamanha é pela importância de se ter um nome que Pontes de Miranda (1955) acredita que há um dever ao nome, ou seja, a existência de uma pessoa pressupõe a existência dessa marca identificadora.

A doutrina civilista mais tradicional considera que o nome um direito imutável, irrenunciável e inalienável. Contudo, torna-se questionável essa imutabilidade nas situações em que as pessoas transexuais mudam seus prenomes a fim de se adequarem à identidade de gênero. Tereza Rodrigues Vieira considera que a adequação do nome compreende um caminho necessário à consagração da personalidade das pessoas transexuais, argumentando que:

> O princípio da dignidade da pessoa humana e a inviolabilidade da intimidade, consagrados pela Constituição Federal, no art. 1º, III, art. 3º, IV e art. 5º, X, são fundamentais para a promoção do bem de todos, sem preconceito ou nenhuma discriminação. Adequar nome e gênero são direitos da personalidade, portanto, imprescindíveis para o desenvolvimento da pessoa em sociedade. (VIEIRA, 2014, p. 211)

Buscando consagrar os direitos das pessoas transexuais ao nome, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio do provimento 73, de 28 de junho de 2018, trouxe a possibilidade de averbação da alteração do prenome nos assentos de nascimento e casamento de pessoa transgênero no Registro Civil das Pessoas Naturais (RCPN), sem necessitar, para tanto, de cirurgia de transgenitalização ou de autorização judicial prévia.

De acordo com o art. 2º do mencionado provimento, toda pessoa maior de 18 anos completos, habilitada à prática de todos os atos da vida civil, poderá requerer ao ofício do RCPN a alteração e a averbação do prenome e do gênero, a fim de adequá-los à identidade autopercebida, podendo abranger a inclusão ou a exclusão de agnomes indicativos de gênero ou de descendência. Assim, a alteração inclui prenomes e agnomes, não compreendendo a alteração de nome patronímico.

O provimento define que o procedimento será realizado com base na autonomia da pessoa requerente, que deverá declarar, perante o registrador do RCPN, a vontade de proceder à adequação da identidade mediante a averbação do prenome, do gênero ou de ambos, independentemente de prévia autorização judicial ou de comprovação de realização de cirurgia de redesignação sexual e/ou de tratamento hormonal ou patologizante, assim como de apresentação de laudo médico ou psicológico, sendo estes documentos opcionais.

Importa frisar que este provimento é de observância obrigatória dos registradores do RCPN, que devem de cumprir as normas técnicas estabelecidas pelo Poder Judiciário (arts. 37 e 38 da Lei n. 8.935, de 18 de novembro de 1994). Contudo, segundo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra), muitos registradores estão desrespeitando o provimento do CNJ:

De acordo com a Antra (2018), muitos funcionários não estão preparados para lidar com a situação, seja por preconceito ou por não terem conhecimento sobre esse direito, o que resulta no não atendimento ou no encaminhamento para a judicialização do caso. Alguns ainda solicitam que sejam apresentados laudos médicos ou psicológicos, o que não faz parte do procedimento que foi regulamentado e é considerada uma prática abusiva.

Diante da situação, a Antra em parceria com o Instituto Prios de Políticas Públicas e Direitos Humanos lançaram o projeto "Eu Existo", a fim de garantir o direito à alteração do registro, através das denúncias efetivas e relatos de travestis, mulheres transexuais e homens transexuais que tem tido dificuldades na realização do procedimento.

2.2.2.3 Direito à identidade sexual

Para Maluf (2010), a identidade sexual pode ser entendida como a percepção do indivíduo para o seu próprio sexo, percebido para si e manifestado no papel de gênero assumido nas relações sexuais, distinguindo-se, com certa sutileza, da identidade de gênero, que assume uma postura mais relacionada à maneira de trajar-se e de apresentar-se na sociedade. No caso das pessoas transexuais, há uma incompatibilidade entre o sexo biológico e sua verdadeira identidade sexual.

Por isso, é preciso entender que a identidade não é resultado imediato dos corpos, uma vez que se apresenta de maneira subjetiva. Reafirma-se, também, a necessidade de desnaturalizar o padrão de gênero já estabelecido em nossa sociedade, visto que por muitas vezes se deduz a identidade de gênero e a identidade sexual de um indivíduo pela caracterização biológica (FERREIRA, 2018). Buscando desestabilizar essas categorias binárias potencialmente rígidas, Policarpo afirma:

> Tal como acontece com as categorias de género, também a identidade sexual pode ser vista como o resultado de uma construção instável, que põe em causa os compartimentos identitários, aproximando, de forma antes impensável, categorias até aí "opostas". Tal como masculino e feminino deixam de ser categorias fixas, mas, sim, uma condição (circunstancial) performativa, decorrendo do desempenho ou da ação repetida, o mesmo se

> passa com as categorias que pretendem descrever a identidade sexual, como heterossexualidade, homossexualidade, bissexualidade. (2016, p. 544).

Assim como descrito pelo estudiosa, a transexualidade aproxima categorias "opostas", já que associa em um corpo biologicamente masculino e feminino a construção de uma identidade oposta. Tal como a transexualidade, podemos transmutar essa performatividade para toda construção identitária, já que a sexualidade e a identidade sexual não são categorias fixas e ultrapassam e desconstroem até mesmo as noções de identidade já construídas.

Silvia Xavier (2003) procura encarar a identidade sexual como modo relacionado à subjetividade e ao domínio do sujeito sobre si. Assumindo a identidade sexual como um dispositivo político, passa a enxergá-la " como parte/produto de um mecanismo de identificação/subjetivação que coloca o dispositivo de sexualidade em relação com a construção de si de cada indivíduo [...]" (XAVIER, 2003, p. 2).

Maluf (2010) reconhece que a identidade sexual se trata de um direito personalíssimo que, englobando aspectos somáticos, psíquicos, sociais e jurídicos, individualiza o ser humano. Por isso "o Estado Democrático e Social de Direito deve reconhecer a liberdade de identidade sexual e manter-se pluralista, reconhecendo diversas formas de viver e de relacionar- se" (DIAS e OLIVEIRA, 2016, p. 86).

O desenvolvimento da personalidade, assim, pressupõe o respeito à identidade e à expressão sexual de cada indivíduo. Além disso, a liberdade para desempenhar seus papeis e performatividade no meio social pressupõe a consagração de parte de uma democracia, que se pretende inclusiva e igualitária. Uma igualdade que encontra respaldo na diversidade e nas diferentes formas de se ver e relacionar com o outro e com toda a externalidade.

3 MINORIAS E POLÍTICAS PÚBLICAS

As pessoas transexuais estão inseridas em um grupo minoritário ou vulnerável, na medida em que rompem com modelos prontos e ditados pelas normas de gênero e sexualidade. Por isso, são objetos de exclusão social e sofrem diversos tipos de violências, desrespeitos e agressões, das mais variadas ordens, às suas integridades físicas e/ou psíquicas (SILVA JÚNIOR, 2013).

De acordo com a ONG International Trangender Europe, o Brasil está no topo da lista dos países onde mais ocorrem assassinatos de travestis e transexuais: entre outubro de 2016 a setembro de 2017, foram assassinadas 171 pessoas trans (NESP, 2018). O Mapa de Assassinatos emitido pela ANTRA (2018) noticia que no ano de 2017 ocorreram 179 Assassinatos de pessoas Trans, sendo 169 Travestis e Mulheres Transexuais e 10 Homens Trans. Destes, de acordo com o Mapa, somente em 18 casos tiveram os suspeitos presos, o que representa 10% do total de assassinatos.

Os dados apontados refletem a própria expectativa de vida das pessoas transexuais: de acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) levantados em 2014, a expectativa de vida das travestis e pessoas transexuais brasileiras gira em torno de 30 anos, enquanto que a expectativa de vida de um brasileiro médio, naquele período, era de 74,6 anos (LICIARTI; WAITMANN; OLIVEIRA, 2015).

A violência e discriminação transfóbica, quando não materializadas no próprio transfeminicídio, traduzem-se na exclusão e forte estigmatização dessas pessoas na sociedade. Para Almeida, Pilar e Gebrath (2014) é inegável que diferentes dimensões na vida são afetadas pela condição transexual, citando, como exemplo, a dificuldade inserção na divisão sociotécnica do trabalho e na atividade laborativa.

De acordo com as referidas autoras (2014) é premissa muito frequente no senso comum de que as pessoas trans tenham pouca escolaridade/qualificação, contudo, como relatado em seu texto por meio de entrevistas, observa-se que mesmo as pessoas transexuais com escolaridade/qualificação têm dificuldade de se inserir no mercado de trabalho. Merece ser transcrito o relato de uma das transexuais entrevistadas pelas autoras:

> Laila tinha 38 anos e morava com os pais e uma filha. Ela era engenheira, exerceu a profissão e estava desempregada desde quando assumiu uma identidade feminina, pois passou a ser frequentemente rejeitada no mercado de trabalho. Vivendo em situação de perda de sua autonomia e respeitabilidade, a partir da perda do emprego, Laila estava muito ansiosa e nutre uma enorme expectativa de que sua cirurgia de transgenitalização fosse logo realizada e de que o processo transexualizador fosse breve, para que

> suas condições de vida fossem retomadas, embora não houvesse qualquer garantia de que isso ocorreria (ALMEIDA; PILAR; GEBRATH, 2014, p. 192)

Nesse mesmo sentindo é o relato de uma transexual trazido por Liciarti, Waitmann e Oliveira (2015) em seu estudo, contatando-se que "nem mesmo a boa qualificação permite que o mercado de trabalho abra-se para as travestis e transexuais" (2015, p. 213). Narra a entrevistada (intitulada pela letra "D", de 33 anos) que a graduação em um curso de nível superior não lhe deu uma boa colocação profissional na área que ela escolheu estudar. Nestes termos:

> Eu consegui um único emprego após terminar a faculdade, mas era constantemente discriminada pelas pessoas que trabalhavam na empresa. Eu me tornei submissa para evitar problemas, mas não aguentei a pressão. Hoje, só trabalho formalmente pois desisti da carreira que gostaria de seguir e sou empregada como banhista de animais no Pet Shop de uma amiga. (D) (LICIARTI; WAITMANN; OLIVEIRA, 2015, p. 213)

As situações narradas não parecem novidades em uma sociedade flagrantemente desigual. O que se busca de novo, neste cenário, são novas ações do setor público e privado atuando em parceria, a fim de amenizar as dificuldades de inserção e permanência de pessoas transexuais no mercado formal de trabalho. Concomitantemente a isso, é preciso que outras políticas sejam incentivadas no ambiente escolar (básico e superior), por exemplo, como uma estratégia de desconstrução dos preconceitos enraizados na sociedade e potencializadores da violência e discriminação transfóbica.

Essas ações convergem para o que a própria constituição garante em seu art. 5º ao trazer a igualdade como um direito fundamental. Nesse ponto, tem-se que a igualdade garantida constitucionalmente não se resume à ideia de igualdade formal, que corresponde ao "direito de toda e qualquer pessoa estar sujeita ao mesmo tratamento previsto na lei, independentemente do conteúdo dispensado e das condições e circunstâncias pessoais" (SARLET, 2015b, p. 571).

No Brasil, enquanto Estado Democrático de Direito, e numa sociedade como a brasileira, que se pretende democrática, é necessário buscar a promoção da igualdade real (ou material) entre as pessoas, a fim de reduzir os desníveis sociais e de poder existentes (SARMENTO, 2006). Para Daniel Sarmento (2006), a busca pela promoção dessa igualdade requer a análise de determinadas normas e instituições que repercutem sobre os segmentos sociais mais frágeis, vítimas imemorais do preconceito e da exclusão. A discriminação e a opressão exercidas contra estes segmentos, no seio de uma sociedade profundamente assimétrica como a brasileira, encontra-se mascarada por uma linguagem aparentemente

neutra das leis, que, sorrateiramente, promove a "naturalização" da desigualdade (SARMENTO, 2006).

Nessa toada, as minorias sugerem a existência de diferenças sociais que reclamam a efetiva promoção do direito à igualdade. Por isso, o propósito do próximo tópico é aprofundar o estudo acerca das minorias, o que, em verdade, representa um caminho necessário à compreensão da transexualidade enquanto fenômeno social e carecedor de políticas inclusivas no cenário trabalhista.

3.1 MINORIAS: ASPECTOS CONCEITUAIS E CONTEXTUALIZAÇÃO

De acordo com Coelho Moreno (2009), a problemática das minorias possui um caráter multidisciplinar por alcançar o âmbito internacional público e transcender o campo jurídico. De fato, entender as minorias envolve uma discussão que não se restringe a aspectos jurídicos e a terminologias legais, especialmente porque há diversos tipos de minorias, cada uma inserida em respectivos contextos em todo o mundo (MORENO, 2009). Para a referida autora,

> É importante [...] ressaltar a impossibilidade da existência de dois contextos idênticos, envolvendo minorias de diferentes Estados, vez que cada minoria, da mesma forma que a situação em que se encontra, tem suas próprias características, diferenciando-se, com efeito, em graus diferentes, de contextos a respeito dos grupos minoritários em cada Estado, quando analisado individualmente. (MORENO, 2009, p. 149).

À vista disso, é possível encontrar várias definições do tema, havendo divergências entre os principais doutrinadores acerca do que seriam minorias e como se caracterizariam os grupos minoritários. Silveira e Freitas (2017, p. 97) entendem que a compreensão do contexto no qual está inserida determinada minoria depende da observância da diferença existente entre os seres humanos e as especificidades culturais, linguísticas, religiosas ou étnicas de cada Estado. Assim como não é possível a adoção de uma regra universal de justiça ou um ordenamento jurídico único para todas as Nações, as referidas autoras entendem que as concepções de minorias também variam no tempo e no espaço, e exemplificam:

> É possível, assim, que uma mesma minoria, a exemplo das pessoas com deficiência, possua tratamento, bem como desenvolvimento histórico, social, cultural ou político diferenciados a depender do Estado ou da comunidade a que pertençam, dificultando ainda mais o trabalho de quem deseja adotar um conceito ou definição do que são minorias. (SILVEIRA; FREITAS, 2017, p. 97).

Elida Séguin (2002) entende que a conceituação de minorias é algo complexo, uma vez que sua realidade não pode ficar restrita apenas a critérios étnicos, religiosos, linguísticos ou culturais, tendo que sopesar sua realidade jurídica ante as conquistas modernas. Para a autora, deve-se pensar em minorias como "um contingente numericamente inferior, como grupos de indivíduos, destacados por uma característica que os distingue dos outros habitantes do país, estando em quantidade menor em relação à população deste" (SÉGUIN, 2002, p. 9).

Séguin (2002), ao conceituar minorias, colocam-na como um grupo de indivíduos numericamente inferior, distinguindo-se do que seriam os grupos vulneráveis, contingente numericamente superior, mas que igualmente sofrem discriminação e são vítimas de intolerância, como as mulheres e os idosos. Silveira e Freitas, no entanto, criticam essa definição, ao argumento de que nem sempre as minorias são numericamente inferiores ao resto da população do Estado. Para as autoras, "O conceito exclusivamente quantitativo não abrange a essência do grupo, que se constitui no fator de discriminação que as inferioriza ou as descaracteriza em relação ao resto da população" (2017, p. 99), como é o caso dos negros, o das mulheres, o dos idosos e o das crianças.

Para esta investigação, o critério apresentado por Séguin não parece suficiente para conceituar as minorias. Adotar o conceito numérico levaria necessariamente aos seguintes questionamentos: o que seria considerado um grupo numericamente inferior? Como diferenciá-los dos grupos numericamente superiores e igualmente vulneráveis? Como será visto adiante, outros elementos podem traçar melhor o perfil de uma minoria, seja ela numericamente inferior ou não.

Para Moreno (2009), não há consenso no que diz respeito ao elemento numérico, qual seja, o tamanho de uma minoria, defendendo a ideia de que este elemento não é, por si só, suficiente para caracterizar uma minoria que necessite de proteção especial do Estado. No dizer da autora, o tamanho de um grupo não é o que cria a titularidade ou o exercício propriamente dito de direito individual.

Sodré (2015) compreende que as minorias, em que pese tenham o quantitativo numérico como ponto de partida, compõem um dispositivo simbólico com uma intencionalidade ético-política dentro da luta contra-hegemônica, ou seja, uma voz de dissenso em busca de uma abertura contra-hegemônica no círculo fechado das determinações societárias.

Assim, a abertura contra-hegemônica supõe que as minorias assumam, também, um papel resistência aos padrões sociais excludentes que afastam a diversidade de gênero, sexual, racial, socioeconômica, ideológica etc. As minorias, sob essa perspectiva, servem à democracia e evidenciam as diferenças que alimentam e dão razão ao sistema democrático.

Isso está diretamente ligado à forma de enxergar a Democracia, pois, como explicita Sodré (2015), mesmo diante da prevalência da vontade da maioria como mecanismo propulsor de um Estado Democrático, este regime deve se preocupar com as minorias, o que caracterizaria o aspecto qualitativo, porque só no processo democrático a minoria pode se fazer ouvir.

Noutro passo, Brandi (2013) caracteriza os grupos minoritários a partir de quatros elementos definidores, sem se afastar da singularidade de cada minoria e dos traços específicos originadores da sua associação. São eles: posição de não-dominação junto ao corpo social, vínculo subjetivo de solidariedade entre seus membros para a proteção de sua identidade cultural, demandam uma especial proteção estatal e sofrem uma opressão social.

Os elementos caracterizados trazidos pela autora levam a crer que há, entre as pessoas pertencentes às minorias, pontos de convergência que as unem em um propósito, qual seja, a busca pela proteção estatal e pelo fim da opressão social. Mas, ao passo em que os grupos minoritários se fortalecem por essa marca identitária que os contingencia, a posição de não-dominação os tornam vulneráveis e incapazes de agir eficazmente sem a atuação estatal. O Estado, assim, por meio de suas ações governamentais, fortalece o movimento e acelera o processo de garantia de direitos para essas comunidades desprivilegiadas.

Este estudo adota a abordagem trazida por Brandi (2013), por acreditar que a minoria, além de não se reduzir a um quantitativo numérico inferior, possui elementos que os diferencia dos demais grupos vulneráveis. Um dos elementos, na interpretação aqui feita, possui um caráter político, já que o propósito de caracterizar um grupo como minoritário é evidenciar a necessidade de ações estatais na promoção de direitos e garantias. Não bastaria, apenas, identificar um grupo minoritário sem revesti-lo de legitimidade política.

Sodré (2015) também buscou, em seu estudo, caracterizar as minorias. O autor traz características básicas das minorias, quais sejam: vulnerabilidade jurídico-social, diante da ausência de institucionalização destes grupos pelas regras do ordenamento jurídico-social vigente; identidade *in statu nascendi,* por estarem em processo de formação que se alimenta da força e do ânimo dos estados nascentes; luta contra-hegemônica, por se envolver em uma constante luta pela redução do poder hegemônico, sem a intenção, a priori, da tomara de poder pelas armas; e, por fim, as estratégias discursivas, por ter no discurso a sua principal ferramenta de luta.

As características trazidas pelo autor projetam-se eminentemente em seu aspecto qualitativo, ou seja, o autor enxerga as minorias a partir de elementos que colocam dos grupos minoritários em posição de desvantagem em relação aos grupos majoritários no que dizem respeito à garantia de direitos e à assistência estatal. Nesse ponto, acredita que a abordagem

feita pelo autor reforça o pensamento de Brandi, pois ambos usam dispositivos políticos para evidenciar as marcas que caracterizam os grupos minoritários e não basearem (ou pelo menos não se restringem) ao critério quantitativo.

Assumindo essa postura, crê-se que a busca, ao escutar as minorias, é pelo o reconhecimento da igualdade humana dentro da diversidade de manifestações de existência. Essa busca se baseia numa posição realista, que reconhece as desigualdades humanas em seus múltiplos aspectos, sem deixar de reconhecer igualdade entre os homens que possuem características inteligíveis que proporcionam, à realidade individual, aptidão para existir (SILVA, 2016). Tentando descrever a desigualdade a partir da posição realista, José Afonso da Silva pontua:

> Em essência, como seres humanos, não se vê como deixar de reconhecer a igualdade entre os homens. Não fosse assim, não seriam seres da mesma espécie. A igualdade aqui se revela na própria identidade de essência dos membros da espécie. Isso não exclui a possibilidade de inúmeras desigualdades entre eles. [...] O que se quer é a igualdade jurídica que embase a realização de todas as desigualdades humanas e as faça suprimento ético de valores poéticos que o homem possa desenvolver. (2016, p. 214-215)

Deve-se, assim, adotar a igualdade como um caminho possível e necessário dentro da diversidade de subjetivações e expressões de existência humana. Consectário lógico dessa posição é o afastamento da noção de igualdade da noção de homogeneidade, pois, como preceitua Daniel Sarmento (2006, p. 133), o respeito da igualdade é reconhecer o direito de um integrante de um grupo minoritário, que não compartilhem dos mesmos valores do estilo de vida e dos projetos da maioria hegemônica, de serem diferentes e de viverem de acordo com essa diferença.

3.1.1 Minorias e grupos vulneráveis

É certo que tanto as minorias quanto os grupos vulneráveis são vítimas de discriminação e intolerância, de modo que ambos dependem da ação estatal na promoção de políticas públicas afirmativas. São, nesse sentindo, colocadas em situações de desvantagem em relação aos demais segmentos da sociedade.

A discriminação e tolerância que atingem as minorias e os grupos vulneráveis são, sem dúvida, pontos de convergência entre os institutos. Contudo, acredita-se que as minorias possuem características próprias que as singularizam e as distanciam dos grupos vulneráveis.

Maria Patrão Neves atribui à vulnerabilidade uma função adjetivante ligada a uma expressão de valores. De acordo com a autora, "Vulnerabilidade é uma palavra de origem latina, derivando de *vulnus* (*eris*), que significa 'ferida'. " (NEVES, 2006, p. 158). Assim, a vulnerabilidade passa a adjetivar e a atribuir valor àquela pessoa ou àquele grupo de pessoas susceptível de ser ferido (NEVES, 2006).

Para Seguin (2002), grupos vulneráveis se diferenciam das minorias por compreenderem um grande contingente numérico de pessoas vulneráveis, enquanto que as minorias são caracterizadas por ocupar uma posição de não dominância no país onde vivem. Já Siqueira e Castro (2017) acreditam que os grupos vulneráveis é um gênero do qual as minorias são espécie, que se subdivide em minorias étnicas, raciais, religiosas, sexuais, silvícolas, deficientes, mulheres, crianças, entre tantos outros traços que formam as minorias existentes nas sociedades.

Carmo (2016) utiliza outra diferenciação, adotando o entendimento de que a minoria pode ser definida a partir de uma particularização de um grupo em contrapondo ao que a maioria se define como agrupamento generalizado, baseado na indeterminação de traços, e na suposta normalidade, considerada majoritária em relação à diferença. Já a vulnerabilidade, segundo o autor, advém de pressões desse suposto padrão de normalidade, que pressiona tudo e todos que possam ser considerados diferentes.

Siqueira e Castro (2017) também acreditam que há uma necessária distinção entre minorias e grupos vulneráveis. Para eles, a diferenciação permite a devida compreensão do tema e deve ser tratado com uma extrema cautela. Trazem em seu texto a conceituação dos institutos, a seguir transcritos:

> Grupos vulneráveis: não há uma identidade, um traço em comum entre os indivíduos como fator que os atraem; são grupos compostos pela sociedade de uma maneira geral. A exemplo, consumidores, litigantes, sindicatos, deficientes, o acusado penal. Compreende-se que são indivíduos suscetíveis de ser feridos, ofendidos ou atacados. Minorias: traço cultural comum presente em todos os indivíduos, originando grupos específicos, são sujeitos ligados entre si, daí a denominação "minoria" [como especificação]. Entretanto, nem sempre diz respeito a um grupo que possui o menor número de pessoas, pelo contrário, por vezes são numerosos. A exemplo, indígenas, homossexuais, negros, crianças, idosos. (SIQUEIRA; CASTRO, 2017, p. 110).

Os referidos estudiosos afirmam que são três diferenças existentes entre minorias e grupos vulneráveis, sendo elas: a) quanto a sua ordem ou classificação; b) quanto a sua natureza ou essência e c) quanto ao objetivo.

Quanto a sua ordem ou classificação, os autores colocam os grupos vulneráveis como gênero, do qual as minorias se derivam. Os autores entendem que o gênero grupos vulneráveis "abrange todos os grupos que estão em posição social inferior, seria minoria em *lato sensu* – só admitido assim no caso de insistir em se utilizar o termo 'minoria' como sinônimo de grupo vulnerável. " (SIQUEIRA; CASTRO, 2017, p. 113). Logo, as minorias, enquanto um "específico conjunto de indivíduos ligados pelo traço em comum que os põe em isolamento social [...] o que seria então, dizer, minoria stricto sensu, se admitir-se o uso de minoria como sinônimo de grupo vulnerável." (SIQUEIRA; CASTRO, 2017, p. 113).

Quanto à natureza e à essência, os grupos vulneráveis, ainda que se afirme que compõe o corpo social, não estão totalmente insertos na sociedade, por isso a peculiar proteção. Esses grupos, todavia, não são reconhecidamente aceitos pelos grupos dominantes, a ponto de também ser o corpo social.

De acordo com os autores, o que se extrai é que não há uma relação de dependência e interesse com o objeto de discriminação, como, por exemplo, um cadeirante que, certamente, sendo possível deixar de ser cadeirante não se manteria nesta condição, destarte, nos grupos vulneráveis não se cultua o seu fator de *discrímen*, o que se busca é o respeito e o exercício de suas garantias. Já as minorias, para os autores, não querem afastar o traço que leva à discriminação, uma vez que esses traços compõem a identidade de cada minoria, como, por exemplo, o índio que, muitas vezes, sofre discriminação, mas, ainda assim, pretende seus traços culturais (língua, costumes, modos, danças) e as pessoas transexuais, que pretendem manter a sua qualidade e querem, por meio da luta contra a discriminação, se autoafirmarem.

Por fim, quanto ao objetivo, os grupos vulneráveis buscam exercer seus direitos, enquanto que as minorias buscam, primeiramente, o reconhecimento de que também possuem direito e, posteriormente, mas concomitante, o exercício destes; o que move uma minoria é o impulso de transformação.

A fim de buscar identificar o traço dominante que distinga as minorias dos grupos vulneráveis, os autores propõem que se faça a seguinte indagação: "esse traço social, objeto de discriminação, pretende ser mantido/preservado como característica cultural ou não há uma relação de interesse e dependência com este fator? " (SIQUEIRA; CASTRO, 2017, p. 115). E propõem a seguinte conclusão:

> Se a resposta for ao sentido de que deve haver a preservação do traço em análise, em forma de cultuá-la, estar-se-á diante de uma Minoria. Mas, caso a resposta seja a de que não há interesse de cultuar o objeto de discriminação, trata-se, então, de um Grupo Vulnerável (SIQUEIRA; CASTRO, 2017, p. 115).

Essa diferenciação, contudo, não é adotada por Mastrantônio (2013, p. 143), que entende que tanto os grupos minoritários quanto os grupos vulneráveis são formados por pessoas que precisam de uma maior proteção da sociedade com vistas a lhes propiciar igualdade de condições com os demais integrantes da sociedade, tais como, as pessoas com necessidades especiais, os idosos, os obesos, os afrodescendentes e a mulher, entre outros.

Sem fazer a distinção entre grupos vulneráveis e minorias, tem-se, para Maria do Céu Patrão Neves (2006, p. 159), que qualificar as pessoas e as populações como vulneráveis "impõe a obrigatoriedade ética da sua defesa e proteção, para que não sejam 'feridas', maltratadas, abusadas [...]". Para a autora, A vulnerabilidade define a subjetividade humana no plano ético e apresenta-se como resposta à não violência (NEVES, 2006). É como explica:

> [...] no face-a-face, situação originária da subjetividade, o eu, na sua vulnerabilidade, apresenta-se como resposta não violenta à eleição do outro que o faz ser. Isto é, a subjetividade, ao surgir em resposta ao chamamento do outro, apresenta-se como vulnerabilidade, podendo ser ferida pelo outro, e como responsabilidade, respondendo positivamente ao outro, e sempre como apelo a uma relação não violenta. [...]. A vulnerabilidade entra, assim, no vocabulário filosófico como realidade constitutiva do homem, como condição universal da humanidade e como indissoluvelmente ligada à responsabilidade, no sentido etimológico de resposta. (NEVES, 2006, p. 163-164)

Assim, passa-se a enxergar a vulnerabilidade como um apelo à não violência. Há, ainda, quem encare a vulnerabilidade como uma característica intrínseca à natureza mortal, não se restringindo aos grupos minoritários, diferenciando pelo grau de vulnerabilidade, pela capacidade de resistência (DHES, 2014). Quanto a proteção dos direitos humanos, essa noção de vulnerabilidade se une à de igualdade, sendo vulneráveis quem tem diminuídas, por diferentes razões, suas capacidades de enfrentar as eventuais violações de direitos básicos, de direitos humanos.

Este estudo segue o entendimento dos autores que sustentam a diferenciação terminológica entre grupos vulneráveis e minorias. Acredita-se que o traço dominante trazido por Siqueira e Castro, por exemplo, tem sua valia, podendo servir à diferenciação, no caso prático, entre minorias e grupos vulneráveis e dar suporte à investigação dos sujeitos que serão beneficiados pelas políticas públicas. Salienta-se, por óbvio, que essa diferenciação não exclui das minorias uma adjetivação que lhe é própria, a vulnerabilidade. Sabe-se que estes sujeitos, inseridos na condição de grupos minoritários, sofrem a discriminação e violência exatamente por estarem vulneráveis em face da hegemonia dos grupos majoritários.

É preciso entender a vulnerabilidade como uma adjetivação a toda pessoa ou grupo de pessoa propensa à violência e potencialmente susceptível de ser "ferido". E, é nessa condição de vulnerabilidade que o Estado precisa assumir uma postura positiva na construção de ações que promovam os direitos dos grupos que, por si só, não conseguiriam usufruir dos mesmo direitos, liberdades e garantias daqueles considerados não-vulneráveis.

3.1.2 O direito a um tratamento igual por parte do Estado

Discriminar é um ato geralmente associado a preconceito e violência. Isso porque, o que se enxerga sem esforços no meio social é uma série de desigualdades existentes atingindo os negros, as mulheres, a comunidade LGBTQI+, os idosos, os ciganos, os nordestinos, dentre tantos outros sujeitos que estão numa condição de vulnerabilidade social. Essa discriminação negativa está expressamente vedada pela Constituição em diversos dispositivos. É o que afirma José Afonso da Silva (2018, p. 225):

> Além da base geral em que assenta o princípio da igualdade perante a lei, consistente no tratamento igual a situações iguais e tratamento desigual a situações desiguais, a Constituição veda discriminação de qualquer natureza (art. 5º, caput). As constituições anteriores enumeravam as razões impeditivas do discrime: sexo, raça, trabalho, credo religioso e convicções políticas. Esses fatores continuam a ser encarecidos como possíveis fontes de discriminações odiosas e, por isso, desde logo, proibidas expressamente, como consta no art. 3º, IV, onde se dispõe que, entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, está: promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Proíbe-se, também, a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor, estado civil, ou posse de deficiência (art. 7º, XXX e XXXI**).** *A Constituição assim o faz porque essas razões preconceituosas são as que mais comumente se tomam como fundamento de discrime*. (Grifo nosso)

Para Chaïm Perelman (1996), o ideal é que as pessoas fossem tratadas de forma igual. Nas palavras do autor, "É óbvio que preferimos, por razões de justiça ou tratamento igual, uma distribuição 2, 2, 2, a uma distribuição 3, 3, 0, quando se trata de partilhar 6 unidades de valor positivo entre três pessoas, A, B, C, que nada de essencial diferencia entre si." (PERELMAN, 1996, p. 217). Contudo, em algumas situações essencialmente diferentes, o tratamento baseado na igualdade formal poderia reforçar desigualdade. Assim, para o autor, "[...] cumpre, primeiro, precisar de qual igualdade se trata no caso. " (PERELMAN, 1996, p. 218). E exemplifica:

> Nos Estados Unidos, quando se tratou de admissão nas universidades, em vez de designar os melhores candidatos, o que teria eliminado quase todos os

> estrangeiros negros, decidiu-se conceder-lhes uma certa cota, para permitir escolher certo número de estudantes negros, mesmo que se devesse, agindo assim, eliminar estudantes de raça branca mais merecedores do que os que haviam sido admitidos. [...] Vê-se, com esse exemplo, como diversas aplicações do princípio da igualdade podem ser opostas e conciliadas mediante acertos de todo gênero. (PERELMAN, 1996, p. 217-218).

No exemplo citado, o tratamento desigual dado com a criação de cotas teve por finalidade promover a inclusão de pessoas negras na universidade. A mesma lógica é sentida na adoção de um tratamento desigual para que as pessoas com deficiência tenham uma garantia maior de ocuparem os serviços públicos. É, também, essa mesma lógica que justifica a criação de políticas públicas ao demais grupos vulneráveis e minorias.

A construção da igualdade num estado de diversidade pressupõe a adoção de critérios discriminatórios, a fim de promover a isonomia entre as pessoas que, na sua individualidade ou na sua interação social, convivam com alguma diferença, o que consiste na adoção de um tratamento igual em situações iguais e de um tratamento desigual em situações desiguais. Trata-se de uma discriminação positiva, ou seja, um tratamento da diferença para a construção de uma igualdade fática.

Para Robert Alexy (2015), os conceitos de tratamento igual e tratamento desigual podem ser compreendidos tanto em relação a atos como em relação a consequências. A compreensão relacionada a atos está ligada exclusivamente às ações estatais, enquanto que a compreensão relacionada a consequências, são os resultados fáticos dos atos estatais. O autor traz um exemplo elucidativo para melhor compreensão dessa diferenciação, mais especificamente, uma jurisprudência do Tribunal Constitucional Federal Alemão.

Decidiu-se na referida jurisprudência se a assistência judiciária gratuita é particularmente adequada. De acordo com a compreensão relacionada a atos, os necessitados e os não necessitados são tratados de forma igual e a vantagem é recusada a ambos da mesma forma, ou seja, são encarados a partir da igualdade formal. Já segundo a compreensão relacionada a consequências, necessitados e não necessitados são tratados de maneira desigual, já que a não-garantia da assistência judiciária impede o necessitado de se utilizar da via judicial (ALEXY, 2015). A partir dessas duas possibilidades, o Tribunal Constitucional Federal decidiu por tratar ambos de forma faticamente desigual, já que a as consequências de um tratamento igual em relação aos atos violariam o enunciado da igualdade.

Nessa esteira, e para finalizar a sua abordagem, Robert Alexy acredita que “o dever de tratamento desigual deve ser compreendido da mesma maneira que o dever de tratamento igual” (2015, p. 409). Assim, “Se não houver uma razão suficiente para a permissibilidade de

um tratamento desigual, o tratamento igual é obrigatório." (ALEXY, 2015, p. 408). Simetricamente, "Se não houver razão suficiente para a permissibilidade de um tratamento igual, então, é obrigatório um tratamento desigual." (ALEXY, 2015, p. 409)

Sarlet, na mesma linha de pensamento, acredita que "é possível afirmar que o princípio da igualdade encerra tanto um dever jurídico de tratamento igual do que é igual quanto um dever jurídico de tratamento desigual do que é desigual" (SARLET, 2015b, p. 579). Contudo, sustenta que a noção aristotélica de tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais é insuficiente para responder à indagação de quais sujeitos devem ser tratados desigualmente ou de modo igual (SARLET, 2015b).

Buscando vencer essa indagação, Sarlet (2015b) sustenta o entendimento segundo o qual o princípio (e direito) da igualdade, considerando a arquitetura constitucional positiva brasileira, abrande pelo menos três dimensões, a saber:

> [...] (a) proibição do arbítrio, de modo que tanto se encontram vedadas diferenciações destituídas de justificação razoável com base na pauta de valores constitucional, quanto proibido tratamento igual par situações manifestamente desiguais; (b) proibição de discriminação, portanto, de diferenciações que tenham por base categorias meramente subjetivas; (c) obrigação de tratamento diferenciado com vistas à compensação de uma desigualdade de oportunidades, o que pressupõe a eliminação, pelo Poder Público, de desigualdades de natureza social, econômica e cultural. (SARLET, 2015b, p. 575)

As dimensões apontadas pelo autor pressupõem a adoção de condutas negativas e positivas por parte do Estado. A postura negativa se baseia na ideia de que o Estado deve promover a igualdade de modo a afastar o arbítrio e a discriminação com base em categorias meramente subjetivas. A postura positiva diz respeito à adoção de ações por parte do Estado na busca pela redução das desigualdades de natureza social, econômica e cultural e no oferecimento de oportunidade às minorias, que sofrem com a discriminação negativa diante da escassez de políticas públicas inclusivas.

Sustentando a mesma crítica apontada por Sarlet, Celso Antônio Bandeira de Mello (2013, p. 10) acredita que "é insuficiente à notória afirmação de Aristóteles, assaz de vezes repetida, segundo cujos termos a igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais.". Para Mello (2013), entre o extremo da igualdade e da desigualdade há um fosso de incertezas que se faz questionar quem são os iguais e quem são os desiguais. É como questiona:

> A dizer: o que permite radicalizar alguns sob a rubrica de iguais e outros sob a rubrica de desiguais? Em suma: qual o critério legitimamente manipulável

> – sem agravos à isonomia – que autoriza distinguir pessoas e situações em grupos apartados para fins de tratamentos jurídicos diversos? Afinal, que espécie de igualdade veda, e que tipo de desigualdade faculta a discriminação de situações e de pessoas, sem quebra e agressão aos objetivos transfundidos no princípio constitucional da isonomia? (MELLO, 2013, p. 11)

Mello (2013) levanta três questões a fim de identificar diferenciações que não podem ser feitas sem pôr em risco a isonomia. A primeira questão diz respeito ao elemento tomado como fator de desigualação, ou seja, o elemento adotado como critério de discriminação.

Assim, para a adoção de um fator de discriminação que não fira a isonomia, a lei não pode singularizar o destinatário de forma absoluta, sob pena de criar favoritismos e quebrar o preceito igualitário. Seria, no exemplo trazido pelo autor, "[...] a lei que declarasse conceder o benefício tal aos que houvessem praticado determinado ato, no ano anterior, sendo certo que somente um único indivíduo desempenhara o comportamento previsto. " (MELLO, 2013, p. 25).

O segundo questionamento se repousa na correlação lógica entre o fator de discriminação e a desequiparação procedida (MELLO, 2013). Essa conexão lógica que determinará a validade de uma regra perante a isonomia (MELLO, 2013). De acordo com o autor "[...] tem-se que investigar, de um lado, aquilo que é erigido em critério discriminatório e, de outro, se há justificativa racional para, à vista do traço desigualador adotado, atribuir o específico tratamento jurídico construído em função da desigualdade afirmada. " (MELLO, 2013, p. 38). Não haveria correlação lógica entre o elemento de discriminação e a discriminação legal feita em razão dele, por exemplo, no caso de uma "lei que permitisse aos funcionários gordos afastamento remunerado para assistir a congresso religioso e o vedasse aos magros. " (MELLO, 2013, p. 38).

Por fim, a última questão levantada diz respeito à consonância da discriminação com os interesses protegidos na Constituição. Assim, não basta que haja a escolha de um fator de discriminação e que este favor esteja relacionado logicamente à discriminação legal feita. Atado a isso, " a lei não pode atribuir efeitos valorativos, ou depreciativos, a critério especificador, em conformidade ou contradição com os valores transfundidos no sistema constitucional ou nos padrões éticos-sociais acolhidos neste ordenamento. " (MELLO, 2013, p. 42). Observe a exemplificação a seguir:

> [...] não se poderiam criar favores restritos a grupos estrangeiros em desvalia aos nacionais, conquanto os primeiros tivessem a aboná-los, como diferencial específico, sua alta qualificação tecnológica, porque deste modo estar-se-ia negando o primeiro postulado de um Estado independente, isto é,

> a defesa de seus nacionais, além de afrontar a ideia de um desenvolvimento verdadeiramente "nacional", objetivo consagrado no precitado art. 171, §§ 1º e 2º. (MELLO, 2013, p. 43)

Tem-se, assim, que a adoção de políticas públicas deve seguir esse raciocínio, de forma a criar normas de discriminação positiva e ações estatais para grupos vulneráveis que respeitem a isonomia e garantam o acesso às igualdades substanciais e à liberdade, assegurando-lhes o respeito a direitos humanos e fundamentais (MASTRANTÔNIO, 2013, p. 145)

Como se verá adiante, a implementação de políticas públicas de ações afirmativas em prol das pessoas transexuais vai ao encontro dos pensamentos construídos pelos autores aqui citados, especialmente quanto aos critérios trazidos por Celso Antônio Bandeira de Melo que justificam a adoção de discriminações positivas. Antes de partirmos para essa análise, faz-se necessário entender o significado e o sentindo de políticas públicas e de ações afirmativas no contexto das políticas voltadas às minorias.

3.2 POLÍTICAS PÚBLICAS E MINORIAS

A exclusão social leva alguns indivíduos à condição de vulneráveis e é motivada por diversos fenômenos, como o estigma, o estereótipo e o preconceito, sendo este último o mais abrangente, especialmente quando associado a práticas discriminatórias (BRITO FILHO, 2012, p. 59). A exclusão vai de encontro com as ideias fundadoras da sociedade moderna e representa uma ruptura da sociedade democrática constitucionalmente assegurada (BUSSINGUER, 2013).

O combate às práticas discriminatórias, para Brito Filho (2012) pode ocorrer, basicamente, de duas formas: a) pela pura e simples adoção de normas que vedem e reprimam a discriminação, sendo este um modelo repressor e b) pela adoção de disposições que favoreçam a inclusão de integrantes de determinados grupos por meio de ações afirmativas.

A presente investigação defende a ideia de que ambos os modelos são necessários à garantia dos direitos das minorias. Com a adoção do modelo repressor, muito embora se busque combater as práticas discriminatórias negativas, não é capaz de dar às pessoas a possibilidade de serem incluídos efetivamente na sociedade. Sentido inverso, em muitas situações a adoção de medidas inclusivas não se revelarão eficazes se antes ou concomitantemente se implante medidas repressivas de combate à discriminação (BRITO FILHO, 2012).

As ações afirmativas, citadas pelo autor como uma das formas de combate às práticas discriminatórias negativas, podem ser instituídas à cargo da própria administração pública, como à cargo dos particulares, por meio de ato normativo editada pelo Estado, determinando a adoção, pelo particular, de ações que promovam a inclusão de grupos minoritários ou vulneráveis (BRITO FILHO, 2012).

Um sistema de políticas públicas voltadas à afirmação de grupos vulneráveis e minorias garante que os indivíduos, de variadas formas, tenham acesso a bens que, por diversas circunstâncias, lhe são negados, como é o caso das pessoas transexuais que sofrem com a falta de acesso ao mercado formal de trabalho pelo simples de ter uma identidade de gênero destoante do sistema heteronormativo. No dizer de Edilton Meireles (2014, p. 145), "[...] é no trabalho que a sociedade encontra seu fundamento social. É o valor basilar da vida coletiva.". Essa constatação mostra o quão importante é a implementação e reforço a políticas públicas voltadas ao acesso ao trabalho. Guiado por esse entendimento, "[...] cabe ao Estado perseguir uma política de defesa social e eliminar a desigualdade e os privilégios econômicos por meio da promoção e da tutela da atividade laboral. " (MEIRELES, 2014, p. 145).

Como será visto adiante, o direito ao trabalho, compreendido como um direito fundamental em sentido amplo, assume uma função positiva, que para Sarlet (2015b) se traduz na exigência de promover políticas de fomento da criação de empregos, de formação profissional e qualificação do trabalhador através de lei, de programas governamentais ou de iniciativas privadas.

O conteúdo do *status* positivo do direito fundamental ao trabalho garante ao indivíduo o direito de exigir prestações positivas do Estado e a competência para exigir o cumprimento dessas prestações. Robert Alexy traz o seguinte exemplo para demonstrar entender o status positivo do direito fundamental: "Ao direito de *a*, em face do Estado, à ação estatal *h* corresponde o dever do Estado, em face de *a*, de realizar essa ação." (2015, p. 265).

Quanto a isso, para José Afonso da Silva (2018), os direitos sociais, como o direito ao trabalho, estão associados ao direito de igualdade. Nessa linha de raciocínio, deve-se pensar que as prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente buscam realizar a igualização de situações sociais desiguais, por meio da criação de condições materiais propicias ao auferimento da igualdade real e ao exercício efetivo da liberdade (SILVA, 2018). Situações estas que, sem a atuação estatal, continuariam perpetuando a exclusão e a marginalização social.

As políticas públicas são, por excelência, a materialização das ações estatais. É o caminho por meio do qual o Estado efetivamente alcança a população. Por isso, um estudo

mais aprofundado sobre políticas públicas ajudará a compreender como o Estado, de fato, pode promover melhorias na vida das minorias sociais. Com esse intuito, o tópico seguir foi reservado à discussão em torno do conceito de políticas públicas.

3.2.1 Conceito de políticas públicas

Para Dalari Bucci (1997, p. 89), o estudo sobre políticas públicas é complexo, "porque não é um tema ontologicamente jurídico, mas é originário do universo de preocupações da teoria política". Em seu sentir, o tema políticas públicas é dinâmico e funcional, de modo que a norma e o ordenamento jurídico, por si só, não são capazes de compreendê-lo (BUCCI, 1997).

Para Celina Souza (2006, p. 24) "Não existe uma única, nem melhor, definição sobre o que seja política pública.". Contudo, arriscou-se ao tentar resumir o significado desse instituto, com a seguinte definição:

> Pode-se [...] resumir política pública como o campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, "colocar o governo em ação" e/ou analisar essa ação (variável independente) e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações (variável dependente). A formulação de políticas públicas constitui-se no estágio em que os governos democráticos traduzem seus propósitos e plataformas eleitorais em programas e ações que produzirão resultados ou mudanças no mundo real (SOUZA, 2006, p. 26).

Dalari Bucci (1997) acredita que o fundamento mediato das políticas públicas é a própria existência dos direitos sociais, porque a efetivação desses direitos depende de prestações positivas do Estado. Para a referida autora, as políticas públicas, hoje, são instrumentos de ações do governo e a função de governar seria, portanto, o fundamento imediato dessas políticas (BUCCI, 1997).

Por óbvio, a função de governar não se reduz à realização de políticas públicas, até porque quaisquer ações estatais nesse sentindo dependem de outras competências igualmente atribuídas a quem governa, como é o caso da elaboração de um orçamento público. Porém, são as políticas públicas a expressão mais marcante de uma sociedade democrática, por representar o caminho à implementação do que foi traçado no plano de governo de um candidato eleito pelo povo.

Pasqualette (2012) acredita que essa definição de Bucci, ao colocar as políticas públicas como instrumentos de ações dos governos, "é capaz de transmitir de forma objetiva o conteúdo material subjacente ao conceito de políticas públicas" (2012, p. 21), de forma a

interpretar as políticas públicas como a consecução organizada dos recursos estatais a fim de atingir os objetivos prescritos constitucionalmente.

As ações governamentais, nessa linha de pensamento, devem ser pensadas como um processo gradativo e organizado por meio de etapas consecutivamente voltadas à realização de um objetivo. O processo de formulação de políticas públicas, também chamado de ciclo ou estágios das políticas públicas, apresenta diversas fases, que se interligam, de modo que sua separação serve, em especial, para facilitar a compreensão do processo (SEBRAE/MG, 2008).

O processo se traduz em cinco fases, quais sejam: a) formação da Agenda (Seleção das Prioridades); b) formulação de políticas (Apresentação de Soluções ou Alternativas); c) processo de tomada de decisão (Escolha das Ações); d) implementação (ou Execução das Ações) e e) Avaliação (SEBRAE/MG, 2008).

A formulação de agenda é a primeira fase, correspondente ao processo de definição da lista de principais problemas da sociedade. Isso se dá porque é impossível para os atores públicos concentrarem suas atenções a atenderem a todos os problemas e as necessidades existentes em uma sociedade, dado que os recursos são escassos. Costuma-se inserir na agenda governamental, por exemplo, problemas decorrentes de eventos simbólicos, situações que, ela repercussão social, chamam a atenção e causam comoção da população (SEBRAE/MG, 2008). Geralmente, a inserção dessas questões nas agendas governamentais depende da vontade política, da mobilização popular e a percepção de que os custos de não resolver o problema serão maiores que os custos de resolvê-los.

A segunda fase diz respeito à formulação de políticas, ou seja, à definição de linhas de ação que serão adotadas para solucionar os problemas inseridos nas agendas. O processo ideal de elaboração de políticas públicas depende da definição dos seguintes passos: conversão de estatísticas em informação relevante para o problema, análise das preferências dos atores e ação baseada no conhecimento adquirido (SEBRAE-MG, 2008).

A terceira fase, intitulada processo de tomada de decisões, "pode ser definida como o momento onde se escolhe alternativas de ação/intervenção em resposta aos problemas definidos na Agenda. " (SEBRAE/MG, 2008, p. 13). Essas escolhas serão expressas em leis, decretos, normas, resoluções, dentre outros atos da administração pública.

A quarta fase diz respeito à implementação, onde o planejamento e a escolha são transformados em ações, executadas por meio do corpo administrativo. Durante essa fase, alguns fatores podem comprometer a eficácia das políticas, como por exemplo, as disputas de poder entre as organizações, bem como fatores internos e os fatores externos que afetam o

desempenho das instituições, tais como suas estruturas e a preparação formal e treinamento do quadro administrativo encarregado da execução de políticas.

A quinta e última fase, a avaliação, é o momento em que os gestores podem percebem as ações que produziram os melhores resultados, permitindo à administração gerar informações úteis para futuras políticas públicas, prestar contas de seus atos, justificar as ações e explicar as decisões, corrigir e prevenir falhas, responder se os recursos estão produzindo os resultados esperados e da forma mais eficiente possível, identificar as barreiras que impedem o sucesso de um programa, promover o diálogo entre os vários atores individuais e coletivos envolvidos e fomentar a coordenação e a cooperação entre esses atores. Contudo, "O fato de ser apresentada como última etapa não significa que ela seja uma ferramenta para ser utilizada apenas quando o tempo de atuação da Política Pública acaba" (SEBRAE-MG, 2008, p.18). É necessário que a avaliação se dê em todos os momentos do ciclo de Políticas Públicas, contribuindo para o sucesso da ação governamental.

A política pública, no entanto, não completará o ciclo se não houve, para tanto, recursos estatais disponíveis. Antes de implementá-la, o administrador precisa, de um modo geral, que todas as ações que envolvam gastos de recursos estejam previstas em orçamentos detalhados. Assim, passaremos, no tópico a seguir, a trabalhar um pouco a ideia de orçamento, associado ao planejamento público e à discricionariedade administrativa.

3.2.2 Orçamento, planejamento público e discricionariedade administrativa na realização de políticas públicas

Viu-se, anteriormente, que as políticas públicas são concebidas como instrumentos de ação do Estado. Contundo, essas políticas estão adstritas às condições materiais e orçamentárias da máquina pública, ou seja, estão condicionadas à "saúde financeira" do Estado (PASQUALETTE, 2012). Essa situação, segundo Pasqualette (2012, p. 25) "se convencionou denominar de reserva do possível e também em relação à vedação do retrocesso."

Segundo Volpe (2012, p. 53), "A Reserva do Possível está relacionada com as limitações orçamentárias e financeiras que restringem o integral atendimento dos direitos sociais constitucionalmente estabelecidos". A reserva do possível, segundo Ana Paula de Barcellos, convive com duas espécies de fenômeno, a saber:

> O primeiro deles lida com a inexistência fática de recursos, algo próximo da exaustão orçamentária, e pode ser identificado como uma reserva do possível

> fática. É possível questionar a realidade dessa espécie de circunstância sob uma perspectiva temporal quando se trata do Poder Público, tendo em conta a forma de arrecadação de recursos e a natureza dos ingressos públicos. Seja como for, a inexistência absoluta de recursos descreveria situações em relação às quais poder-se-ia falar de reserva do possível fática. O segundo fenômeno identifica uma reserva do possível jurídica, já que não descreve propriamente um estado de exaustão de recursos, e sim a ausência de autorização orçamentária para determinado gasto em particular. (BARCELLOS, 2018, p. 568)

Para Souza (2013, p. 208), "[...] no Brasil, em razão de sua realidade econômica e social, essa teoria é utilizada como óbice à efetivação dos direitos fundamentais sociais face à limitação do Estado em dispor de recursos financeiros suficientes para implementá-los." Contudo, de acordo com o posicionamento do autor, ela só poderá ser utilizada pelo Estado "quando restar objetivamente comprovada a inexistência de recursos financeiros para a realização de determinado fim." (SOUZA, 2013, p. 210). Também não poderá ser invocada nas situações onde há um direito que compõe o mínimo existencial. É como discorre:

> A restrição de direitos fundamentais sociais somente se justifica quando não viola o Mínimo Existencial, ou seja, o núcleo essencial desses direitos. Mesmo existindo a limitação orçamentária do Estado, não cabe à Administração, por meio do poder discricionário, fazer escolhas no tocante a concretizar ou não o Mínimo Existencial de determinado direito fundamental, uma vez que estes são considerados pilares da existência humana digna, razão pela qual não podem ser olvidados. (SOUZA, 2013, p. 212-213).

A análise do caso concreto, para o autor, que determinará o mínimo existencial de cada direito (SOUZA, 2013). Mas, é possível entender o mínimo existencial pela ideia de direitos humanos ligados à liberdade em todos os seus sentidos, aos princípios da igualdade e, acima de tudo, da dignidade da pessoa humana (SOUZA, 2013).

Já a vedação do retrocesso, por seu turno, funciona como uma garantia dos direitos sociais em face das ingerências dos atores públicos e privados. Por meio do reconhecimento da vedação do retrocesso como garantia constitucional implícita por parte da doutrina e, paulatinamente, da jurisprudência, passa-se a coibir medidas que a afetar, por exemplo, o grau de concretude de um direito fundamental (SARLET, 2015a).

O orçamento, assim, precisa ser encarado como "o momento político sobre no qual, considerando as receitas esperadas, se vai decidir em que e quanto gastar" (BARCELLOS, 2018, p. 565). O orçamento, dentro de um cenário de limitação de recursos, representa um limite à atuação estatal na promoção de políticas públicas.

Outro limite à atuação estatal imposto à administração pública encontra-se nos modelos que a legislação estabelece, ou seja, no âmbito público, a Administração faz apenas o que a lei determina, sob pena de nulidade dos atos realizados (BOSCO; VALLE, 2011, p. 7). Contundo, em situações específicas e prescritas em lei, a norma jurídica pode reservar certa margem de discricionariedade para que o administrador adote a decisão mais adequada aos administrados.

A definição das políticas públicas, por exemplo, ou a elaboração o orçamento anual de investimentos e custeio da estrutura administrativa depende de certa margem de discricionariedade do administrador. E uma vez autorizado, o gestor disporá de "discricionariedade quanto à efetiva distribuição e aplicação dos recursos orçamentários, que podem sofrer contingenciamentos, salvo para as chamadas despesas obrigatórias" (BARCELLOS, 2018, p. 56). "De posse de todos os elementos objetivos sobre a situação da realidade que administra (índices de necessidades nas áreas de educação, saúde, transportes, lazer, etc.), terá ele de propor a forma mais correta de investir os recursos públicos" (BOSCO; VALLE, 2011, p. 9).

Assim, as escolhas políticas, dentro dessa margem de discricionariedade, devem observar os limites constitucionais e infraconstitucionais traçados, tanto por meio de regras quanto por meio de princípios. A boa administração é informada por princípios gerais que orientam a ação administrativa, correta gestão dos negócios públicos e o manejo dos recursos públicos. Para Celso Antônio Bandeira de Mello, a atuação discricionária do poder público esbarra-se nos limites trazidas pelo ordenamento jurídico. Nesse sentir:

> [...] não há como conceber nem como apreender racionalmente a noção de Discricionariedade sem remissão lógica à existência de limites a ela, que defluem da lei e do sistema legal como um todo – salvante a hipótese de reduzi-la a mero arbítrio, negador de todos os postulados do Estado de Direito e do sistema positivo brasileiro [...] (MELLO, 2010, p. 973)

Mas, como escolher, dentre tantas necessidades, qual política pública deve ser implementada? Como definir planos de ações levando em consideração a escassez de recursos? Ou, ainda, como eleger um grupo, e não outro, para ser beneficiado por uma política pública?

Certamente a escolha mais correta não será, como elucidam Bosco e Valle (2011, p. 9), "a que deixar as crianças sem escola ou serviços de saúde, enquanto destina recursos à construção de sofisticados prédios para o funcionamento da máquina administrativa.".

Também não será escolha responsável a de direcionar "grandes quantidades de recursos para salvar bancos e outras empresas privadas [...]" (BOSCO; VALLE, 2011, p. 9).

É nesse ponto que os autores Bosco e Valle (2011) retomam à Constituição dirigente, que serve de balizador da atividade pública e estabelece critérios hábeis a direcionar as decisões políticas discricionárias às reais necessidades dos administrados. Para Sarlet (2015b), a Constituição Federal de 1988 possui um caráter fortemente dirigente, por ser um "documento acentuadamente compromissário, plural e comprometido com a transformação da realidade." (SARLET, 2015b, p. 247). Por todo texto constitucional é possível perceber essa forte característica garantista. Por esse ângulo, Sarlet afirma:

> Tanto o Preâmbulo quanto o título dos Princípios Fundamentais são indicativos de uma ordem constitucional voltada ao ser humano e ao pleno desenvolvimento da sua personalidade, bastando lembrar que a dignidade da pessoa humana, pela primeira vez na história constitucional brasileira, foi extremamente guinada (art. 1º, III, da CF) à condição de fundamento do Estado Democrático de Direito brasileiro, por sua vez também como tal criado e consagrado no texto constitucional. (2015b, p. 247).

Além disso, no que diz respeito à atividade administrativa, a constituição traz expressamente, no caput do art. 37, princípios explícitos a serem observados pelos agentes públicos, são eles: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Esse corpo principiológico assegurará aos administrados o direito a ter dos gestores públicos práticas honestas e probas (SILVA, 2016), construindo as bases de uma boa administração.

O direito fundamental à boa administração se respalda as escolhas administrativas legítimas sistematicamente eficazes, sustentáveis, motivadas, proporcionais, transparentes, imparciais e ativadoras da participação social, da moralidade e da plena responsabilidade. A efetividade de uma boa administração se respalda quando da desconstrução da crença infundada de que as políticas públicas pertenceriam ao reino da discricionariedade insindicável, como se as escolhas políticas (e, por vezes, as omissões), embora manifestamente viciadas, não fossem catalogáveis como inconstitucionais (FREITAS, 2015).

É preciso, por isso, que se descontrua a ideia da incomunicabilidade dos poderes Legislativo, Executivo e Judiciário. Frágil é a ideia de que a separação de poderes representaria autêntica carta branca para os gestores públicos, os quais apenas seriam controláveis pelas urnas, no tocante às escolhas feitas, como se a higidez das prioridades concretamente adotadas fosse matéria reservada ao processo eleitoral, cujas distorções de financiamento e de ordem cognitiva conspiram, frequentes vezes, contra o cerne da Constituição.

Por fim, torna-se necessário investigar o persistente postulado ilógico de que os controles (externo, interno e jurisdicional), em que pese serem autônomos e tendencialmente menos presos à lógica do patrimonialismo, não deveriam levar a cabo o exame jurídico da congruência e da coerência dos propósitos das medidas políticas, em assombroso convite à condescendência com o *status quo* (FREITAS, 2015). Para Juarez Freiras,

> [...] cumpre assimilar que o conteúdo das políticas públicas não pode ser estipulado exclusivamente por governantes ou legisladores, com a coadjuvância opaca e subalterna dos outros atores constitucionais, pois a Constituição, por mais ambígua e contraditória, não é pacote onírico de promessas soltas ao vento, ao sabor da faculdade de querer dos líderes políticos. Em outras palavras, a Carta, à vista da sua continuidade normativa, reclama acatamento seguro contra volatilidades. Trata-se de acolher o caráter heterônomo da tábua constitucional de prioridades conformadoras e limitadoras de preferências contingentes (FREITAS, 2015, p. 201).

Com isso se quer dizer que o administrador público, nos atos ditos discricionários, goza de liberdade para emitir juízos instrumentais de aperfeiçoamento do direito fundamental à boa administração, contudo, não desfruta da discricionariedade ilimitada, nem padece da vinculação total: a distinção entre atos vinculados e atos discricionários radica tão-só no atinente à intensidade do vínculo à lei como regra. A distinção existente entre atos vinculados e atos discricionários é utilizada para que se materializem, com presteza adaptativa, as vinculantes finalidades constitucionais (FREITAS, 2015).

A busca por uma atuação proba e responsável dos administradores públicos impõe a adoção novo conceito de discricionariedade, que para Bosco e Valle (2011) implica na adoção, dentro da liberdade conferida pela lei e pela Constituição, de escolhas políticas voltadas, prioritariamente, ao suprimento das necessidades básicas dos administrados.

A efetividade dessa atuação depende da conjugação dos três poderes - especialmente, o Judiciário - no controle das políticas públicas que realizam direitos fundamentais sociais. Essa inter-relação existente entre os poderes, sem ferir a independência garantida a cada um deles, pode impulsionar a realização de ações voltadas à garantia dos direitos sociais, como o direito que as pessoas transexuais têm à inclusão no mercado de trabalho.

3.3 AÇÕES AFIRMATIVAS EM PROL DAS PESSOAS TRANSEXUAIS E O RESPEITO AO PRINCÍPIO DA IGUALDADE

Segundo Sarlet (2015b, p. 583) “A relação entre igualdade fática assume particular relevância no campo das atualmente disseminadas – embora em maior ou menor medida

controversas – políticas de ações afirmativas". Isso porque, a adoção de políticas de ações afirmativas significa um passo gradativo à redução das desigualdades e à busca pelo combate à discriminação, tanto em sua modalidade direta quanto em sua modalidade indireta.

A discriminação direta está associada a tipos de ofensas perpetrados por meio de normas que, sutil ou expressamente, violam a o princípio da igualdade. Afirma Daniel Sarmento (2006, p. 147), ao tratar das discriminações raciais, que "No Brasil de hoje, dificilmente se conseguirá flagrar normas jurídicas explicitamente anti-igualitárias em relação aos afrodescendentes". Sua justificativa se baseia no fato de que, segundo o autor, no Brasil não houve um regime legal de segregação racial como nos Estados Unidos e na África do Sul e de que há uma atual rejeição cultural ao racismo mais explícito (SARMENTO, 2006).

A discriminação indireta, por sua vez, está correlacionada à teoria do impacto desproporcional. Essa teoria, desenvolvida no âmbito da jurisprudência norte-americana, ensejou a criação de políticas de ações afirmativas, especialmente na esfera da discriminação racial, tendo se desenvolvido posteriormente em outros campos, como por exemplo, no campo da discriminação em razão do gênero e da orientação sexual (SARLET, 2015b). Joaquim Barbosa Gomes define a teoria do impacto desproporcional como sendo:

> [...] toda e qualquer prática empresarial, política governamental ou semi-governamental, de cunho legislativo ou administrativo, ainda que não provida de intenção discriminatória no momento de sua concepção, deve ser condenada por violação do princípio constitucional da igualdade material se, em consequência de sua aplicação, resultarem efeitos nocivos de incidência especialmente desproporcional sobre certas categorias de pessoas (GOMES, 2001 a, p. 24).

Para Sarlet (2015b), o que importa, com a adoção dessa teoria, é impedir que essas medidas discriminatórias, aparentemente neutras, venham a prejudicar determinados grupos de forma desproporcional e colocá-los em posição de desvantagem em relação aos demais segmentos sociais. E a inauguração de políticas de ações afirmativas, dentro desse escopo, tem sido um caminho de grande impacto para a redução dessas discriminações.

Mas o que são políticas de ações afirmativas? Assim como o conceito de políticas públicas, trata-se de um fenômeno complexo e, por isso, objeto de diferentes definições. Diante disso, sem pretensão de esgotar toda a diversidade de definições sobre o tema, este estudo selecionou conceitos que poderão dar subsídios à compreensão do tema. O primeiro conceito, trazido por Joaquim Barbosa Gomes, trata as ações afirmativas como:

> [...] um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação

> racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional, bem como para corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego. (GOMES, 2001 b, p. 135).

Daniel Sarmento, ao debruçar-se sobre o tema, utiliza uma definição de ações afirmativas parecida à de Joaquim Barbosa, descrevendo-as como sendo:

> [...] medidas públicas ou privadas, de caráter coercitivo ou não, que visem promover a igualdade substancial, através da discriminação positiva de pessoas integrantes de grupos que estejam em situação desfavorável, e que sejam vítimas de discriminação e estigma social (SARMENTO, 2006, p. 154).

Daniel Sarmento (2006) apontam quatro limites constitucionais materias que estão sujeitas as ações afirmativas no campo racial. Entende-se, apesar da restrição feita ao campo racial, que esses limites podem ser analisados sobre a ótima dos gêneros e da transexualidade enquanto expressão minoritária.

O primeiro limite se relaciona ao raciocínio de que as políticas de ações afirmativas não podem ser impostas aos seus beneficiários contra a vontade deles. Com isso, tem-se que as políticas de ações afirmativas não podem ser impostas àqueles que não as queiram, sob pena de ferirem seu direito fundamental ao respeito e à consideração diante da sua dignidade humana (SARMENTO, 2006).

O segundo limite diz respeito à temporalidade das medidas de discriminação positiva. Isso significa dizer que as ações afirmativas devem ser temporárias, ou seja, enquanto durar a situação de desvantagem (SARMENTO, 2006): "Do contrário, estar-se-ia criando um sistemas de castas, em que as pessoas teriam direitos diferentes sem qualquer razão plausível para isso. " (SARMENTO, 2006, p. 164).

O último limite apontado é o princípio da proporcionalidade, que, segundo autor, se desdobra em três subprincípios: da adequação, da necessidade ou exigibilidade e da proporcionalidade em sentindo estrito. O autor traz a explicação feita por Luis Roberto Barroso para melhor definir esses subprincípios e para fiel expressão do entendimento do autor, vale transcrever a referência feita ao descrever os subprincípios da seguinte maneira:

> (a) da adequação, que exige que as medidas adotadas pelo Poder Público se mostrem aptas a atingir os objetivos pretendidos; (b) da necessidade ou exigibilidade, que impõe a verificação da inexistência de meio menos gravoso para atingimento dos fins visados; e da (c) proporcionalidade em sentindo estrito, que é a ponderação entre o ônus imposto e o benefício

> trazido, para constatar que é justificável a interferência na esfera dos direitos do cidadão (BARROSO, 1996, p. 209 apud SARMENTO, 2006, p. 164)

Os subprincípios servirão de guia de análise às escolhas políticas, já que esse processo de formação de políticas públicas deverá ser construído racionalmente, levando em consideração as finalidades, os meios alternativos (se mais benéficos ou não) e a ponderação entre o ônus imposto em uma ação estatal e o benefício trazido.

3.3.1 Minoria e transexualidade

As pessoas transexuais, para este estudo, compõem uma minoria. Tal evidência pode ser constatada por acreditar que as pessoas transexuais são movidas pelo impulso da transformação, ou seja, buscam, primeiramente, o reconhecimento de que também possuem direito e, posteriormente, o exercício destes.

Filiando-se à construção de Siqueira e Castro (2017), é possivel utilizar, para chegar à definição de que as pessoas transexuais compõem uma minoria, o seguinte questionamento: "esse traço social, objeto de discriminação, [que caracteriza as pessoas transexuais] pretende ser mantido/preservado como característica cultural ou não há uma relação de interesse e dependência com este fator? " (SIQUEIRA, CASTRO, 2017, p. 115). Para Siqueira e Castro, se o traço em análise for preservado, estar-se-á diante de um grupo minoritário. Ao revés, se não há interesse em cultuar o objeto de discriminação, tratar-se-á, então, de um grupo vulnerável (SIQUEIRA; CASTRO, 2017)

Respondendo ao questionamento levantado, vê-se que as pessoas transexuais têm necessidade existencial de preservação dos seus traços, já que a transexualidade traz uma série de características identitárias aos indivíduos. O que se pretende, ao reivindicar direitos, não é vencer uma identidade de gênero, mas garantir que esta identidade não seja utilizada como justificativa à marginalização e exclusão social das pessoas transexuais.

Uma vez encarada a transexualidade como um fator identitário à constituição de uma minoria, deve-se perguntar se há um dever, por parte do Estado, de promover um tratamento diferencial que garanta direitos sociais, sem ferir o ideário da isonomia assegurada constitucionalmente. O que levaria o Estado enxergar a necessidade de promoção de ações voltadas a essa minoria?

Buscando traçar um caminho a essa descoberta, devem ser utilizadas três questões levantadas por Mello (2013) a fim de identificar as diferenciações que não podem ser feitas

sem pôr em risco a isonomia. A primeira questão diz respeito ao elemento tomado como fator de desigualação, ou seja, o elemento adotado como critério de discriminação.

Assim, para a adoção de um fator de discriminação que não fira a isonomia, a lei não pode singularizar o destinatário de forma absoluta, sob pena de criar favoritismos e quebrar o preceito igualitário (MELLO, 2013). No caso das pessoas transexuais, o fator discriminatório visa atingir um grupo de pessoas indefinidas. Assim, não se pode falar em favoritismos ou singularização na adoção de ações afirmativas voltadas às pessoas transexuais.

O segundo questionamento se repousa na correlação lógica entre o fator de discriminação e a desequiparação procedida, de modo que essa conexão lógica determinará a validade de uma regra perante a isonomia (MELLO, 2013). De acordo com o autor "[...] tem-se que investigar, de um lado, aquilo que é erigido em critério discriminatório e, de outro, se há justificativa racional para, à vista do traço desigualador adotado, atribuir o específico tratamento jurídico construído em função da desigualdade afirmada. " (MELLO, 2013, p. 38).

In casu, há correlação lógica entre o elemento de discriminação (a transexualidade) e a possível discriminação legal feita em razão dele. Há razões fáticas e jurídicas que justificam a adoção de medidas afirmativas. Não se quer, com isso, que outros grupos sejam prejudicados, mas, ao contrário, que se garanta, minimamente, que as pessoas transexuais tenham o mesmo direito dos demais indivíduos.

Por fim, a última questão levantada diz respeito à consonância da discriminação com os interesses protegidos na Constituição, de modo que a lei não crie efeitos valorativos, ou depreciativos em desconformidade com os valores constitucionais (MELLO, 2013, p. 42).

As ações afirmativas que visam garantir direitos aos/às transexuais, por seu turno, nada mais representam do que um instrumento efetivador dos programas estabelecidos na Constituição. Quer-se garantir, com a adoção de políticas inclusivas, que as pessoas transexuais tenham o mínimo de dignidade alcançável, a atender suas necessidades básicas.

Busca-se, também, por meio das discriminações positivas, que pessoas transexuais tenham direito à educação, à segurança, ao acesso ao sistema de saúde, à qualificação profissional, ao mercado de trabalho, à preservação da sua identidade de gênero, dentre tantos outros direitos e garantias previstos na Constituição.

Resta, portanto, que o Estado assuma, ainda mais, uma postura ativa em prol das pessoas transexuais, criando e fortalecendo mecanismos efetivos de combate à discriminação e à violência transfóbica. Ao poder público compete, também, promover ações inclusivas das pessoas transexuais no mercado de trabalho, já que, como foi demonstrado e como se verá a

seguir, há uma flagrante resistência da sociedade em aceitar que as pessoas transexuais ocupem os estados públicos.

3.3.2 Dificuldades de implementação de políticas ações afirmativas às pessoas transexuais

Para Anita Kom (2013), as políticas de desenvolvimento ligadas à diminuição das disparidades de condições e assimetrias entre os gêneros estão situadas à margem da tomada de decisões governamentais, tanto em termos nacionais quanto internacionais. A autora acredita que a eficácia dessas políticas se esbarra na falta de conhecimento sobre a natureza das desigualdades e dos ônus que causam sobre o bem-estar e desenvolvimento aos países, e acrescenta:

> [...] os responsáveis por estas políticas consideram que estas questões, por estarem relacionadas a normas sociais ou tradições culturais, deveriam ser abordadas e resolvidas pelas instituições sociais que se dedicam ao tema e não por políticas econômicas, que trazem outras prioridades (KOM, 2013, p. 36)

O mercado de trabalho, por exemplo, convive com a segregação ocupacional de gêneros, tendente a localizar as acepções de gênero em locais específicos. Junto a essa segregação de gênero a que o Brasil convite, tem-se outra, mesmo que de forma velada, quando o assunto é transgeneridade, já que os indivíduos que experienciam essa vivência de identitária de gênero convivem com um "não-lugar" ou uma "ambiguidade" de gênero, afastando-os dos espaços deste mercado já segregado pelo binarismo de gênero e por uma sociedade pautada pela normatização e padrões definidos como aceitáveis (MOURA, 2015).

Ao analisar o mercado de trabalho deve-se atrelar, também, a uma compreensão da sociedade acentuadamente heterosexista, que rege e influência as normas do trabalho (MOURA, 2015). "Assim, a heterossexualidade é tida como compulsória, única e legítima e todos que não se enquadrarem a ela serão excluídos se forem percebidos pela sociedade". (MOURA, 2015, p. 80). E isso reflete diretamente na promoção de políticas públicas, pois a vontade política, em sua grande maioria, tende a acompanhar a vontade da maior parcela da população. Desta forma, sociedade marcada pela discriminação e segregação de gênero enseja o surgimento de uma série de obstáculos à promoção de políticas inclusivas em favor das minorias. Nesse mesmo sentindo é a afirmação de Chagas:

> Questões naturalizadas como a heteronormatividade, o machismo, a LGBTfobia, a misoginia, que imperam na sociedade, têm gerado inúmeras dificuldades para a efetivação das políticas públicas que visam assegurar direitos à população trans. O Brasil ocupa o primeiro lugar no ranking de país que mais mata pessoas trans (ou percebidas como tais) e não há uma política nacional de enfrentamento à LGBTfobia ou uma lei que criminalize esses crimes motivados por ódio. (2017, p. 5).

Associado a isso, Chagas (2017) acredita que a "bancada evangélica" formada por congressitas evangélicos e conversadores, que atualmente ocupam o Congresso Nacional Brasileiro seja um grande obstáculo à efetivação de voltados à cidadania de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais no Brasil. Dois exemplos de políticas públicas objeto de discussão no congresso, que foram barradas especialmente pela "bancada evangélica" foram a ''Escola sem Homofobia'', criado pelo Ministério da Educação, que levaria ao ambiente escolar a discussão de gênero e sexualidade através de um material didático, e o Projeto de Lei de Identidade de Gênero, do ano de 2013, que seria um grande avanço referente aos direitos da pessoa trans, pois daria à ela o direito ao reconhecimento, ao livre desenvolvimento de sua pessoa e a ser tratada e identificada (carteira de identidade) de acordo com sua identidade de gênero (CHAGAS, 2017). Como afirmam Bosco e Valle:

> Os poderes Executivo e Legislativo, até pela realidade política da grande maioria dos países – independentemente do regime de governo -, são comandados, quase sempre, pelas mesmas forças políticas que vencem as eleições, e dominam as decisões, praticamente durante todo o período de mandato, ficando, para as oposições algumas poucas concessões, em regra, as que não têm grande repercussão no ambiente dos maiores problemas que a sociedade enfrenta. (2011, p. 13-14).

Diante disso, observando a realidade brasileira, percebe-se que há pouca representatividade LGBTQI+ nos Poderes Executivo e Legislativo, o que dificulta a criação de propostas e planos de ações voltadas a este seguimento. Associado a isso, como dito, tem-se a existência de uma grande força política contrária à aprovação e execução de políticas voltadas à comunidade LGBTQI+.

Em que pese as dificuldades apontadas, Chagas (2017) aponta como marco histórico no Brasil para as lésbicas, bissexuais, gays, travestis e transexuais, a conquista da Política Nacional de Saúde Integral à População LGBTQI+, legitimada no âmbito do SUS, pela Portaria nº 2.836 de 1º de dezembro de 2011. Em razão dessa política, o uso do nome social, a hormonioterapia e a cirurgia de transgenitalização foram garantidos no SUS (CHAGAS, 2017). O próximo capítulo mostrará outros avanços já alcançados e as novas posturas que o Estado e as empresas privadas podem adotar para alcançar mais garantias a este segmento.

4 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A INSERÇÃO DE TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO

A Constituição Federal de 1988 delineia um Estado democrático em que os direitos humanos são promovidos e não aviltados (art. XXII da Declaração Universal dos Direitos Humanos e arts. 4º, II, e 5º, § 3º, da Constituição), onde há instrumentos garantidores de direitos sociais (*habeas corpus*, *habeas data*, mandado de segurança, ação popular etc.) e onde o trabalho deve ser valorizado e a busca pelo emprego priorizada (Art. 7º e 170, VIII, da Constituição) (PEREIRA, 2007).

A Constituição Federal também consagra, em seu art. 5º, §1º, o princípio da aplicabilidade imediata ou direta das normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais. Nesse sentindo, o Estado tem a obrigação de sempre promover a aplicabilidade imediata do direito fundamental ao trabalho, sob pena de negar a sua própria fundamentabilidade, necessária para a existência da dignidade de qualquer ser humano (PEREIRA, 2007).

Espera-se uma posição ativa do Estado no contexto econômico e social para que os direitos fundamentais, como o direito ao trabalho, sejam implementados, devendo a administração pública, mesmo agindo com discricionariedade, aplicar e executar as leis em conformidade com os direitos fundamentais. (PEREIRA, 2007).

Trona-se questionável, no entanto, os próprios contornos do Estado democrático de direito e do ordenamento jurídico brasileiro, quando 90% da população de travestis e transexuais utilizam o submundo da prostituição como fonte de renda e a precariedade do mercado informal como meio de subsistência (ANTRA, 2018). Diante da dificuldade de inserção no mercado formal de trabalho e da deficiência na qualificação profissional causada pela exclusão social, familiar e escolar, o mercado informal acaba se transformando um caminho necessário à maioria esmagadora das transexuais e travestis.

A baixa escolarização, segundo Almeida, Pilar e Gebrath (2014) agrava a incidência da discriminação e restringe o acesso de mulheres e homens trans a postos de trabalho, contudo, essa condição não explica, por si só, os processos que levam pessoas trans ao desemprego e/ou ao subemprego. Simultaneamente a esta realidade, as pessoas trans escolarizadas e qualificadas, de um modo geral, também enfrentam dificuldades para se inserirem no mercado formal de trabalho (ALMEIDA; PILAR; GEBRATH, 2014).

Há uma resistência social em reconhecer vida pública às pessoas transgênero. O submundo a qual estão inseridas, fruto dessa marginalização, decorre de uma intencional

política de segregação social voltada à higienização dos espaços públicos. É intencional os esforços que insistem em afastá-las do convívio social, como é intencional as omissões estatais diante dessa realidade de marginalização, mesmo quando, por força do art. 5º, §1º da CF, este tinha o dever de agir. Pinto, ao encarar as políticas públicas como um instrumento de ação do Estado, assim dispõe:

> A abstinência do Estado em investir na produção e criação de políticas públicas, que capacite o homem e oportunize espaço e condições de produzir a existência coletiva e individual, gera uma diminuição da cidadania, da capacidade do homem para o exercício, a luta e até mesmo a aceitação dos direitos humanos. (2006, p. 119).

Por isso, o presente estudo interessa-se pela investigação das atuações estatais na promoção do direito ao trabalho das pessoas transexuais. Essa investigação se debruçará, especialmente, na análise da efetividade de políticas públicas já implementadas nos espaços sociais e voltadas à busca pela inclusão de transexuais no mercado formal de trabalho.

Deu-se, também, especial atenção ao papel que as empresas desempenham ou podem desempenhar na formulação e na execução de políticas públicas. Serão investigadas se essas intervenções empresariais, dento do universo das políticas públicas de inclusão e permanência de pessoas transexuais no mercado formal de trabalho, são compatíveis com as funções atribuídas pela sistemática constitucional brasileira ao Estado e à sociedade (MERCANTE, 2012). Cabe abrir espaço, antes disso, à discussão em tordo do direito fundamental ao trabalho das pessoas transexuais.

4.1 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DAS PESSOAS TRANSEXUAIS

É possível encarar o direito ao trabalho como um direito fundamental e como um direito humano. Segundo Pereira (2007, p. 24) "As expressões 'direitos humanos' e 'direitos fundamentais' são usados por muitos como sinônimos", contudo, as diferencia no sentindo de que, para o autor, direitos fundamentais referem-se às normas voltadas do ser humano já positivadas no ordenamento jurídico pátrio, enquanto que os direitos humanos se referem a normas reconhecidas no âmbito internacional, estando elas vinculadas ou não ao ordenamento jurídico pátrio. Pode-se inferir, então, que os direitos humanos são gênero do qual direitos fundamentais são espécie.

O direito ao trabalho como direito humano se repousa na necessidade de preservação da dignidade da pessoa humana: na medida em que, como valor supremo, a dignidade humana

ilumina as partes como luz e guia seus sentidos, precisa delas para realizar-se plenamente (PINTO, 2006). Sentindo inverso, o fundamento da dignidade humana é o que norteia a efetivação dos direitos humanos.

Noutro passo, dizer que o direito ao trabalho é fundamental, usando as palavras de Pinto (2006, p. 121) "é dizer que é a qualidade ou a causa que dá fundamento; que serve como fundamento. É a base e o alicerce de e para algo, sem o que, o que é posterior não tem razão de ser.". Por essa posição basilar que a República brasileira elegeu o valor do trabalho como um dos seus fundamentos e "o constituinte quis dar ao valor trabalho grande realce ao tê-lo como instrumento e marco realizador do Estado Social" (MEIRELES, 2014, p. 130). E acrescenta:

> [...] no campo social, para [...] concretização do verdadeiro Estado social, em sua fórmula substancial, o constituinte escolheu o trabalho como instrumento de transformação, elevando-o a valor relevante na ordem social. [...] Partiu, pois, o constituinte do pressuposto que a nossa sociedade está dividida em classes e que, apesar de impossível de serem unificadas numa sociedade capitalista, cabe ao direito, numa democracia assente no pluralismo político, atuar para tornar menor a disparidade econômico-social entre os seus membros. (MEIRELES, 2014, p. 144)

Consoante Rúbia Zanotelli Alvarenga, "a diferença entre Direitos Humanos e Direitos Fundamentais não está no conceito, pois ambos possuem a mesma essência e finalidade, que é de assegurar um conjunto de direitos inerentes à dignidade da pessoa humana" (2015, p. 64). A autora defende que a diferença substancial "reside na localização da norma que dispôs sobre eles" (ALVARENGA, 2015, p. 64). É como pontua:

> [...] no Brasil, os Direitos Fundamentais, destacadamente constitucionalizados e capitaneados pela dignidade da pessoa humana, como se vê na Constituição Federal de 1988, passam ao status de normas centrais do ordenamento jurídico, revelando a tábua de valores da sociedade a ser protegida e promovida, incondicionalmente, por todos aqueles submetidos à ordem constitucional, inclusive no momento da aplicação das demais normas desse sistema. (ALVARENGA, 2015, p. 64).

Também é possível fazer uma distinção entre direito fundamental ao trabalho e direito fundamental do trabalho. Na inteligência de Wandelli (2012, p. 223), "o direito fundamental do trabalho refere-se às normas materialmente fundamentais de proteção ao trabalho [...]". Já o direito fundamental ao trabalho, objeto de exploração desse estudo, numa acepção mais ampla, abrange as relações de emprego e outras formas de trabalho, além de chamar para si a proteção do acesso ao trabalho digno (WANDELLI, 2012, 224).

Fábio Rodrigues Gomes (2008) faz, ainda, uma outra abordagem, ao tentar classificar o direito do trabalho como direito objetivo e como direito subjetivo. Pela perspectiva objetiva, é

possível encarar o trabalho sob uma dimensão valorativa, através da identificação do bem jurídico que existe por detrás do direito ao trabalho, qual seja, o trabalho humano. Por este caminho, afirma Gomes:

> [...]será levando em conta, acima de tudo, a imbricação entre o homem e a atividade que exerce, seja ela para o desenvolvimento dos seus planos pessoais de vida (protegendo e promovendo a sua autonomia), seja para a superação das contingências mundanas (satisfazendo suas necessidades básicas radicais), seja para a produção das condições necessárias ao arrefecimento da escassez (reequilibrando as relações sociais e permitindo que todos sejam tratados com igual respeito e consideração), que a ideia dominante do direito ao trabalho concretizar-se-á. (2008, p. 114)

Lado outro, para classificar o direito ao trabalho como um direito subjetivo, Gomes (2008) acredita que é necessário descobrir (i) quem é o titular do direito ao trabalho, (ii) quem é o destinatário do direito ao trabalho e (iii) qual é o objeto do direito ao trabalho.

Quanto ao primeiro questionamento levantado, o autor atribui à pessoa humana – e não somente ao trabalhador – a titularidade do direito ao trabalho, pois acredita que este possui um caráter universal, capaz de atender às necessidades básicas da população e reequilibrar as relações sociais por meio de um tratamento igualitário (GOMES, 2008). No que se refere ao destinatário, Gomes (2008, p. 163) vê o Estado como "[...] o devedor (ou promotor) das medidas necessárias à efetivação dos direitos fundamentais.", mas também não vê óbice à aplicação direta e indireta dos direitos fundamentais nas relações privadas, de modo que se torne possível pensar, por exemplo, no empregador como destinatário do direito ao trabalho (GOMES, 2008). Para Carlos Henrique Bezerra Leite (2011), essa possibilidade de aplicação do direito ao trabalho nas relações privadas decorre da eficácia horizontal dos direitos fundamentais. É como explica:

> A eficácia horizontal dos direitos fundamentais, também chamada de eficácia dos direitos fundamentais entre terceiros ou de eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, decorre do reconhecimento de que as desigualdades estruturantes não se situam apenas na relação entre o Estado e os particulares, como também entre os próprios particulares, o que passa a empolgar um novo pensar dos estudiosos da ciência jurídica a respeito da aplicabilidade dos direitos fundamentais no âmbito das relações entre os particulares. (LEITE, 2001, p. 36)

Leite (2011) apresenta um exemplo prático sobre a aplicação dessa teoria. De acordo com o autor o Estado tem o dever de promover a defesa e a proteção do direito à segurança aos trabalhadores. Contudo, na perspectiva da eficácia horizontal, é responsabilidade dos particulares (empregador) a promoção dos direitos fundamentais, especialmente o direito à

segurança no trabalho, por geralmente envolver relações jurídicas em que há uma supremacia de poder do empregador sobre o empregado.

Por fim, respondendo ao último questionamento lançado (qual é o objeto do direito ao trabalho), Gomes (2008) mapeia o direito ao trabalho a partir de uma dimensão positiva e de uma dimensão negativa. A dimensão negativa, como um direito de defesa, leva à imposição de uma ação negativa ao ente estatal, enquanto que a dimensão positiva, como o direito à prestação, envolve os direitos à proteção, à organização, ao procedimento e ao direito a prestações materiais em face do Estado.

Nesse mesmo sentindo, Sarlet (2015b) traz consigo a visão do direito ao trabalho, em sentindo amplo, assumindo uma função positiva e uma função negativa. A função positiva, no entendimento do autor, se traduz na exigência de promover políticas públicas voltadas ao acesso ao trabalho, à qualificação profissional do trabalhador, dentre tantas outras ações que podem promover a efetivação do direito ao trabalho (SARLET, 2015b). A função negativa, sentindo inverso, está relacionada a uma série de direitos, liberdade e garantias do trabalhador que devem ser respeitadas pelo poder público e pela iniciativa privada, como por exemplo, as proibições de discriminação e a liberdade sindical (SARLET, 2015b).

Assumindo muitas posturas e posições relevantes na órbita dos direitos fundamentais sociais, o direito ao trabalho vem garantindo uma posição de destaque no ordenamento jurídico. Por isso, dentro do propósito desta comunicação, merecem referências os dispositivos internacionais e nacionais que tratam do direito ao trabalho, a começar pela Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, que em seu art. 2º determina a promoção, por qualquer membro signatário, de política voltadas à promoção da igualdade no ambiente de trabalho. Nesse mesmo sentindo, o art. 6º da Declaração Sobre o Progresso e o Desenvolvimento Social, da ONU, reveste o direito do trabalho de fundamentabilidade para o desenvolvimento social.

Os Princípios de Yogyakarta, aos quais o Brasil é signatário, também consagram o direito ao trabalho como instrumento de promoção da igualdade social e de combate à discriminação. O princípio 12 traz a necessidade de respeito à orientação sexual e à identidade de gênero no ambiente laboral, que será feita pelo Estado, especialmente por meio de medidas legislativas e administrativas para assegurar a igualdade de oportunidades nos espaços públicos e privados.

No plano nacional, o art. 6º da Constituição Federal anuncia o direito ao trabalho como um direito social. O art. 7º da referida Carta, somando-se como mais uma garantia

fundamental, elenca uma série de direitos e garantias aos trabalhadores urbanos e rurais, podendo ser citadas alguns deles, precipuamente ao que interessa a esta investigação: proibição da despedida arbitrária ou sem justa causa, salário mínimo capaz de atender às necessidades humanas básicas, proibição de diferenças salariais por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, proibição de práticas discriminatórias em relação a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (podendo ser vista como uma fonte de interpretação aplicável as situações das pessoas transexuais no ambiente laboral) etc.

Assim, quando se discute o direito ao trabalho das pessoas transexuais, espera-se que garantias, liberdades e direitos constitucionais dos trabalhadores sejam respeitados e estendidos a todos, incluindo as pessoas transexuais. Do mesmo modo, faz-se necessário pensar no Estado, e até mesmo nas empresas, como instrumentos de ação, por meio das quais se conseguirá, com maior efetividade, promover a inclusão e a igualdade de tratamento entre os trabalhadores, independentemente da sua identidade de gênero. Afinal, como preceitua Wyzykowski (2016, p. 23) "[...] não basta que o Estado se abstenha de violar os direitos trabalhistas, mas, sim, deve garantir os mesmos, de forma participativa, a fim de permitir o exercício destes direitos".

Pensando nas empresas como um instrumento de ação, o enfrentamento teórico a seguir se convergirá à postura do empregador nesse cenário de promoção de políticas inclusivas no mercado de trabalho para pessoas transexuais. Tem-se como necessário discutir aspectos de exclusão e precarização do trabalho e, após, tratar da Responsabilidade Social Empresarial (RSE), como uma (nova) perspectiva sobre a empregabilidade de pessoas transexuais.

4.2 ACESSO DAS PESSOAS TRANSEXUAIS AO MERCADO DE TRABALHO E A (NOVA) POSTURA DO EMPREGADOR

Torna-se objeto de investigação, neste estudo, a postura do empregador em relação a inclusão de transexuais no mercado formal de trabalho. Problematiza-se, aqui, o modelo de administração tecnicista das empresas que historicamente tem se mostrado assépticas à diversidade e mantido seus empregados de forma funcional e neutra em prol de objetivos econômicos (SARAIVA; IRIGARAY, 2009). Para Saraiva e Irigaray (2009), as organizações que se apegam a esse ideal tecnicista adotam uma visão de homogeneidade em seu cotidiano, encarando seus empregados como se suas diferenças pudessem desaparecer diante das formalidades das posições hierárquicas.

Em sentindo contrário ao modelo descrito, esta comunicação acredita no papel das empresas na efetivação, incentivo e implementação de políticas de estímulo à diversidade, especialmente relacionada à empregabilidade de transexuais no meio laboral. Tem-se, também, como necessário que as corporações mantenham um modelo organizacional pautado na responsabilidade social e na cidadania. Todavia, a desconstrução desse modelo leva à necessidade de formulação de uma nova postura afirmativa e efetiva no meio social. Mas qual seria, de fato, essa postura? Quais as efetivas medidas que podem ser implementadas na sociedade e em seus ambientes laborais e organizacionais? Esses questionamentos demandam uma discussão, que será feita a seguir.

4.2.1 Exclusão social e precarização do trabalho

A precarização social do trabalho pode representar um obstáculo à inclusão de pessoas transexuais no mercado de trabalho, por isso a importância em tecer algumas considerações sobre o tema. Faz-se, aqui, um paralelo com a dimensão da exclusão social, por acreditar ser esta um resultado infeliz do processo de flexibilização, desregulamentação dos direitos trabalhistas e da precarização das relações laborais.

Fazendo referência a Rogers Gerry (1995), Dupas (1998) traz a ideia de que a exclusão, em essência, é multidimensional, relaciona-se às desigualdades econômicas, políticas, culturais e étnicas. Pode-se, por exemplo, estar excluído pelo desemprego, como pode a exclusão vir de dentro do mercado de trabalho, com empregos ruins e instáveis gerando renda insuficiente para garantir padrão de vida mínimo, como a falta de acesso à terra, à segurança e aos direitos humanos. Ao estabelecer relações entre a economia global e a exclusão social, o autor lança o seguinte panorama:

> Se antes a grande preocupação era com as condições de exploração nas quais a inserção se dava, agora ela tornou-se a dificuldade de encontrar formas de inserção social, quaisquer sejam elas. As esquerdas, de alguma forma, perderam uma de suas principais bandeiras. Se anteriormente centravam-se em críticas ao trabalho fabril nos moldes fordistas – alienante, repetitivo, não-criativo – mostram-se hoje perplexas com a nova natureza do problema; qual seja, encontrar formas de incorporar os indivíduos a esse trabalho. (DUPAS, 1998, p. 121-122)

Acredita-se que o cenário brasileiro, dentro do que foi dito pelo autor, está associado a duas preocupações: com a forma desumana de exploração do trabalho e com a exclusão social, ou seja, tem-se como dificuldade a implementação de políticas de inclusão no mercado de trabalho como igualmente enfrenta-se dificuldades com a precarização das relações

laborais e com a manutenção ambientes de trabalho que põem em riscos a segurança e a saúde (física e psíquica) do trabalhador.

Dupas (1998) também mostra uma grande contradição do sistema capitalista: a coexistência de processos de exclusão e de inclusão. Ao passo que o capitalismo garante a continuidade de sua dinâmica de produção, tem gerado um crescente índice de desemprego. Com a queda de preços, o capitalismo cria meios de incorporar porções crescentes da população ao mercado de consumo, não necessariamente pelo incremento da renda, mas pela possibilidade de adquirir mais bens com a mesma renda. Segundo a autora, o emprego formal tem dado lugar à flexibilização e a informalidade do trabalho, que facilita a integração em cadeias produtivas mais amplas.

Sinal maior do crescente aumento da flexibilização e informalidade do trabalho foi sentindo na passagem dos trimestres terminados em abril e julho de 2017, quando mais de 1,4 milhão de brasileiros saíram da fila do desemprego. A redução do índice de desemprego nesse período, que caiu de 13,6% para 12,8%, foi resultado da criação de empregos informais, com o aumento de mais de 468 mil empregados sem carteira assinada e de mais de 351 mil trabalhadores por conta própria. Já a população com carteira assinada manteve-se estável, com 33,3 milhões de trabalhadores (IBGE, 2017).

Além do aumento da informalidade apontada, pode-se citar outro caminho de reforço às práticas de desregulamentação e flexibilização: a terceirização. O fenômeno da terceirização é um dos principais caminhos utilizados pelas empresas para reduzir os custos do trabalho e aumentarem a produtividade e competitividade. De acordo com Costa (2017), com a terceirização, as empresas se eximem da responsabilidade de gerir e assalariar diretamente os seus empregados, levando à redução de custos do trabalho. Vista como uma forma de subcontratação, a terceirização reforça as relações de dominação e o controle social sobre a força de trabalho, atacando as instituições e gerando conflitos estruturais básicos, como o desemprego, o subemprego, a pobreza e a desigualdade social (COSTA, 2017).

Essas afirmações se comprovam se confrontadas com os resultados na pesquisa publicada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em 2018 sobre terceirizações no Brasil. Os dados levantados revelam, “de um modo geral, que, nas atividades tipicamente terceirizadas, as condições de trabalho e a remuneração são inferiores às verificadas nas atividades tipicamente contratantes. ” (DRUCK *et al.*, 2018, p. 27).

Considerando o ano de 2014, aferiu-se, nesta pesquisa, que a taxa de rotatividade descontada é duas vezes maior nas atividades tipicamente terceirizadas (57,7% contra 28,8% nas atividades tipicamente contratantes); que nas atividades tipicamente terceirizadas, 44,1%

dos vínculos de trabalho foram contratados no mesmo ano, enquanto nas tipicamente contratantes o percentual foi de 29,3%; que 85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas tinham jornada contratada entre quarenta e uma e quarenta e quatro horas semanais; já nos setores tipicamente contratantes, a proporção era de 61,6%; e, por fim, que os salários nas atividades tipicamente terceirizadas eram, em média, 23,4% menores do que nas atividades tipicamente contratantes (R$ 2.011 contra R$ 2.639) (DRUCK *et al*., 2018).

A terceirização é um elucidativo exemplo de precarização do trabalho e da exclusão social. Para Druck (2011), essa "epidemia" da terceirização, adotada pelas empresas como uma modalidade de gestão e organização do trabalho, está associado ao interesse pela lógica da acumulação financeira e da flexibilização do trabalho, instituindo um novo tipo de precarização que passa a dirigir a relação entre capital e trabalho em todas as suas dimensões. Druck (2011) entende que essa precarização é utilizada como uma estratégia de dominação do capitalismo, que utiliza a forma e o consentimento como recursos para viabilizar a acumulação sem limites materiais e morais.

De acordo com a supracitada autora, o uso da força está na imposição de condições de trabalho e de emprego precárias frente à ameaça permanente de desemprego estrutural que assombra a sociedade; e o do consentimento se manifesta a partir do momento em que os próprios trabalhadores, dominados pelo medo e influenciados por dirigentes políticos e sindicais, passam a acreditar que as transformações no trabalho são inexoráveis[31] e a justificar essas transformações como resultado de um "novo espírito do capitalismo" (DRUCK, 2011).

Concorda-se com Bussinguer (2013, p. 135), ao afirmar que a sociedade brasileira, especialmente na figura da classe trabalhadora, vive uma distorção identitária, "que precisa ser restaurada pela valorização do trabalho e por seu retorno ao espaço da ética". Para a autora, na ética, o trabalho será suficientemente protegido por, além de servir à garantia da subsistência, será capaz de satisfazer e engradecer os aspectos da existência humana (BUSSINGUER, 2013).

Essa distorção identitária, sustentada pela instabilidade e pelo medo, reforça ainda mais o processo de exclusão dentro e fora do ambiente laboral. Os trabalhadores passam a se sujeitar passivamente a situações precarizantes, sem, contudo, acreditar na reversibilidade dessa situação, e o desemprego torna-se – na visão da sociedade - um mal inevitável, sujeitando-se a população a trabalhos informais e inseguros e a remunerações incapazes de

[31] "É comum notarmos diversos empregados com condições um pouco melhores adotarem discursos contrários à implementação de direitos sociais – discurso tipicamente liberal e burguês -, sem se darem conta de que defendem para um grupo do qual também faz parte. " (BUSSINGUER, 2013, p. 135)

atender suas necessidades básicas. Contundo, essa distorção identitária deve ser vista como a consequência – e não a causa -, de práticas empresariais irresponsáveis e distantes dos propósitos sociais.

Quanto a isso, o anseio maior deste estudo é por mudanças, por meio das quais o empregador assumiria uma outra postura, com responsabilidade social e ética. Resta saber como vencer o medo da exclusão, em certa medida lucrativa ao capitalismo, para construir uma gestão empresarial preocupada com a inclusão e voltada à valorização da diversidade. A perspectiva otimizante é a do equilíbrio, onde o modo de produção capitalista possa se compatibilizar com as conquistas democráticas, e onde o direito, servindo como garantidor do Estado social, desmascare as falaciosas políticas liberalistas de fortalecimento do trabalhador, mas que na verdade provocam a fragilização de direitos (BUSSINGUER, 2013).

Certo é que o propósito da ética e da responsabilidade é assegurar que a lógica da dignidade impere e não a lógica do preço, fazer com que o trabalhador seja visto em sua humanidade e não como uma engrenagem da produção e garantir que as remunerações sejam fixadas com o escopo de atenderem às necessidades mínimas dos trabalhadores (BUSSINGUER, 2013). Quanto a isso, acredita-se que os interesses privados das empresas podem estar atrelados aos interesses públicos. A empresa é convidada a assumir uma função social fundada na solidariedade e na operacionalização de ações afirmativas em prol da inclusão. De acordo com Mercante (2012), para as empresas manterem-se competitivas no mercado, é preciso de desprender da antiga forma de fazer negócio, pois, nessa era digital, elas estão sendo vigiadas constantemente pelos mais variados olhos, de modo que, "quando agem sem ética, tem sua reputação abalada e, por conseguinte, perdem a clientela" (MERCANTE, 2012, p. 35). Resta saber como as empresas podem seguir para alcançar essa reputação. É o que se tentará mostrar a seguir.

4.2.2 Responsabilidade Social Empresarial (RSE) e novas perspectivas sobre a empregabilidade de pessoas transexuais

O fenômeno da globalização impõe às empresas a ideia de menor custo com maior produtividade (MEDEIROS, 2008). O lucro alcançado medirá o grau de satisfação da empresa e, neste cenário de competição, passa a ser o principal foco. Alcançá-lo, muitas vezes, coloca o empregador numa busca pela flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas e o faz precarizar o ambiente laboral, o que não parece, nem de longe, um bom caminho.

Não se nega a importância do lucro para o empregador numa sociedade capitalista. Contudo, a supremacia do poder econômico, aos olhos de quem emprega e encara o lucro em sua absoluta predominância, quando aceito de modo desmedido em um Estado social, pode vir a colidir com os objetivos sociais de uma democracia e vilipendiar a dignidade do trabalhador (MEDEIROS, 2008).

Lado outro, problemas sociais têm se tornado preocupações planetárias, levando as empresas a terem uma nova postura. A polarização da luta de classes perde espaço para uma diversidade de conflitos e de movimentos provenientes do surgimento de novos interesses e sujeitos sociais (MERCANTE, 2012, p. 16). Surge, também, neste cenário, a figura do cidadão global, lutando pelos direitos humanos, pelo meio ambiente e cobrando das empresas uma postura responsável diante dessas novas demandas sociais. Nesse mesmo sentido:

> Para acompanhar essas mudanças e manter sua forte influência na economia mundial, as empresas contemporâneas aproximam-se da esfera política e, consequentemente, dos interesses sociais, pois, diante de pessoas com amplo acesso à informação, não podem ignorar as demandas sociais e as questões atinentes à "nova economia", como as preocupações com os recursos não renováveis, o desenvolvimento econômico e com os padrões éticos (MERCANTE, 2012, p. 16).

O cenário de desigualdade, o acréscimo de demandas sociais e a insuficiência de recursos estatais para atender à integridade das necessidades da população, espera-se do empregador uma postura mais sensível, com franqueza ao adotar um comportamento ético (MERCANTE, 2012). A Responsabilidade Social Empresarial (RSE), neste sentido, passa a se transformar "em um dos instrumentos de auxílio e desenvolvimento econômico, de forma que as empresas passam a ocupar um papel público na sociedade" (MERCANTE, 2012, p. 51).

O conceito de RSE aproxima outros agentes sociais das decisões e dos resultados das companhias empresarias. De acordo com o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES – (2000), a responsabilidade social corporativa, "enfatiza o impacto das atividades das empresas para os agentes com os quais interagem (*sthakeholders*): empregados, fornecedores, clientes, consumidores, colaboradores, investidores, competidores, governos e comunidades" (BNDES, 2000, p. 4).

Para Leite Ribeiro (2005), a RSE é uma forma de gestão empresarial baseada na ética e na transparência entre a empresa e os públicos com que ela se relaciona, associado ao forte compromisso com a preservação ambiental, a inclusão social, o desenvolvimento humano e a sustentabilidade. A RSE, como tentará ser mostrado, clareará os objetivos empresariais em

prol das pessoas transexuais, que encontram dificuldades de se inserirem e de permanecerem no mercado de trabalho. O intuito é tornar evidente a inclusão de pessoas transexuais no mercado formal de trabalho como uma das preocupações sociais das empresas.

Acredita-se que o ativismo social empresarial amplia os espaços democráticos, quando, diante da insuficiência de recursos estatais, as empresas também se propõem a atender as necessidades da população (MERCANTE, 2012, p. 50), e a RSE, "se pautada na transparência e eticidade, poderá ser considerada uma das facetas da cidadania ativa preconizada pela Constituição de 1988. " (MERCANTE, 2012, p. 53).

Diante disso, verifica-se uma ampliação do conceito de cidadania, a fim de abranger outros sujeitos sociais, como por exemplo, as empresas. Para Mercante (2012, p. 51)., essa cidadania corporativa, materializada na RSE, "reflete uma atuação proativa empresarial, fundada em princípios de solidariedade e com vistas à concretização da justiça social". Essa atuação, sem dúvidas, pode melhorar a perspectiva de tantas pessoas transexuais que estão excluídas do meio social e não encontram, por preconceito e/ou por baixa escolarização/qualificação, um lugar digno na sociedade.

O BNDES (2000) destaca o Instituto Ethos como uma associação empresarial protagonista desta nova postura diante da cidadania empresarial no Brasil. Esse instituto conta com centenas de empresas filiadas, tendo por atuações prioritárias a formulação e implementação de medidas socialmente responsáveis, dentre elas, ações voltadas à comunidade LGBTQI+. As empresas associadas têm interesse em estabelecer padrões éticos de relacionamento com funcionários, clientes, fornecedores, comunidade, acionistas, Poder Público e com o meio ambiente (RIBEIRO, 2005). Nesse sentido, "O Instituto funciona como uma plataforma de troca de experiências, pesquisas de opinião e desenvolvimento de indicadores de RSE e de práticas empresariais voltadas para a gestão.

As ações voltadas à responsabilidade social e incentivadas por organizações como o Ethos se distinguem da tradicional e histórica filantropia praticada por empresários enquanto indivíduos. Traçando diferenças básicas, percebe-se que na responsabilidade social corporativa, diferentemente da caridade, passam-se a integrar os objetivos empresariais de governança corporativa. A responsabilidade social corporativa também se distingue da filantropia por estar articulada com modernas estratégias de desenvolvimento social. Além disso, a RSE destaca-se pela visibilidade, através da divulgação das ações realizadas, e pelo comprometimento, por incentivar outras iniciativas empresariais bem como as políticas públicas (BNDES, 2000).

A busca por ações inclusivas que promovam o acesso de pessoas transexuais ao mercado formal de trabalho pode ser considerada uma dessas demandas sociais. Preocupa-se em manter a diversidade, afastando-se as desigualdades que, por preconceito e discriminação, poderiam estar associadas a ela. O ambiente laboral passa a ser visto como um potencial espaço de inclusão e o acesso ao trabalho por pessoas marginalizadas parra a ser visto como uma ferramenta de desenvolvimento social. Mais que isso, a valorização da diversidade, além de atender aos fins sociais, podem trazer vantagens às empresas, como se verá no tópico seguinte.

4.2.2.1 A gestão da diversidade como estratégia empresarial

Para Fleury (2000, p. 20), "há diversos aspectos a serem considerados ao se pensar no que significa diversidade: sexo, idade, grau de instrução, grupo étnico, religião, origem, raça e língua.". A autora encara a diversidade como um mix de pessoas com diferentes identidades interagindo no mesmo sistema social, onde coexistem grupos de maioria, grupos cujos membros historicamente obtiveram vantagens em termos de recursos econômicos e de poder em relação aos outros, e de minoria. (FLEURY, 2000).

De acordo com a ONU (2014), essa diversidade de expressões identitárias obrigam as organizações a buscarem a essência, o que tem sentido e significados mais profundos sobre a forma de ser e de fazer, fugindo de fórmulas que valorizam apenas o que é superficial. Razão disso é que a diversidade desafia as normas os estilos as padronizações, os processos e as políticas antes impostas e obedecidas sem tantos questionamentos, e, mesmo que ainda existam sofisticados mecanismos de exclusão e repressão nas práticas de gestão, a homogeneidade no ambiente laboral já não é tão facilmente imposta (ONU, 2014).

A valorização da diversidade não se revela apenas um produto resultante do monitoramento social das condutas empresarias. Além de elevar os padrões de cidadania dos indivíduos, a valorização da diversidade também é vantajosa para as empresas, por oportunizar a descoberta e o desenvolvimento das potencialidades humanas (MERCANTE, 2012) e contribuírem com o crescimento e o sucesso organizacional (VASCONCELLOS, 2014).

Essa nova forma de encarar a diversidade tem impulsionado o desenvolvimento de uma nova forma de gestão empresarial: a gestão da diversidade. De acordo com Barreiro, Nabosne, Menezes e Matsumoto (2015, p. 2) "tornou-se comum entre as grandes empresas não apenas

em decorrência de mudanças e pressões sociais e/ou políticas, mas, também, por questões estratégicas". Para Fleury (2000, p. 21):

> [...] o objetivo principal da gestão da diversidade cultural é administrar as relações de trabalho, as práticas de emprego e a composição interna da força de trabalho a fim de atrair e reter os melhores talentos dentre os chamados grupos de minoria. Isso pode ser feito por políticas de recrutamento que incorporem os critérios relacionados à diversidade cultural do mercado de trabalho.

Na gestão da diversidade, busca-se perceber e tratar as diferenças com equidade e as diferenças e assimetrias passam a ser um ganho ao refletirem a heterogeneidade da sociedade. Contundo, a crítica que se contrapõe a esse ideário é a de que as políticas da diversidade criadas pelas empresas podem ser, na verdade, apenas discursos bem elaborados, destinados ideologicamente a buscar a adesão de empregados e dos consumidores e projetar imagens socialmente responsáveis (SARAIVA; IRIGARAY, 2009). Saraiva e Irigaray, ao analisarem efetividade da implementação das políticas de estímulo à diversidade nas filiais brasileiras de uma empresa multinacional, assim concluíram:

> Os principais resultados mostram que os discursos empresariais na empresa, embora expressos em políticas organizacionais, são pouco efetivos devido ao preconceito arraigado dos empregados, a certa permissividade gerencial e à ausência de senso coletivo de diversidade. Minorias e não minorias demonstraram preconceito e atitudes discriminatórias entre si, evidenciando dificuldades no respeito às suas diferenças. Apesar de as políticas lhes atribuírem um papel específico no processo, os gerentes manifestam preconceito explícito ou velado, minando a efetividade das políticas nessas unidades. Nos escritórios observados, há dissonância entre o discurso e as práticas de diversidade (2009, p. 346).

Os mencionados autores sugerem que o comportamento das minorias em se manterem "invisíveis", silenciando sobre as diferenças e se excluindo de temas que possam ressaltar as diferenças, provavelmente se dá por medo de perderem seus empregos (SARAIVA; IRIGARAY, 2009). A proposição dos autores se repousa na ideia de que as minorias, mesmo tendo seus direitos reconhecidos, mantêm-se "invisíveis" por medo de represália, por possíveis desarticulações políticas, pela ausência de exemplos bem-sucedidos e por outros desdobramentos da distância entre discursos e práticas de diversidade (SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

Contudo, a ideia da "invisibilidade" não parece se aplicar, de um modo geral, às pessoas transexuais, porque, ao contrário de gays, lésbicas e bissexuais, muitas vezes não têm como ocultar o estigma da transexualidade. Há uma dificuldade maior em ocupar o "armário", como

muitas vezes ocupa uma pessoa homossexual, pois, como explica Miguel Vale de Almeira (2010, p. 14), " [...] a homossexualidade diferencia-se de categorias suas semelhantes – como a 'raça' ou o gênero [como é a identidade de gênero transexual] – pois só tem saliência através do processo de visibilização e pronunciamento". Já a transexualidade, quando não "invisibilizada" pela passabilidade[32], pode assumir contornos estigmatizastes que independem do seu pronunciamento.

O resultado apresentado pelos autores também pode ser questionado utilizando-se as próprias bases que sustentam a gestão da diversidade. De fato, no ambiente organizacional investigado, houve o gradativo desenvolvimento de uma política voltada à diversidade? Se a empresa comporta-se veladamente de modo discriminatório, será que etapas neste processo não foram desconsideradas? Para Fleury (2000, p. 20) a gestão da diversidade cultural não pode ser tratada como "um pacote com soluções prontas nem um programa para resolver a questão da discriminação e do preconceito".

Fleury acredita que, para o sucesso da gestão da diversidade cultural, o foco das empresas precisa ser mais estratégico, para que programas dessa natureza frutifiquem. De acordo com a autora, a questão não pode ser equacionada estabelecendo, por exemplo, cotas para garantir o acesso das minorias aos empregos (FLEURY, 2000).

Em um país em que as empresas enfrentam os desafios da competitividade, é preciso ampliar o foco de atuação, incorporando ao programa objetivos econômicos e sociais e mostrando como uma política de gestão da diversidade cultural pode agregar valor ao negócio e atrair novas competências[33] (FLEURY, 2000). Para Fleury, a competência diz respeito a "um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo." (2001, p. 188).

Um caminho necessário a ser seguido pelas empresas dentro dessa gestão da diversidade está direcionado à busca de mais respeito aos direitos humanos das pessoas transexuais. As empresas precisam assumir um papel de liderança na promoção de ações mais

---

[32]A passabilidade é um uma ideia utilizada para explicar situações em que a pessoa transexual passa a ser vista como a performatividade e aparência de uma mulher ou um homem cisgênero. Para Pontes e Silva (2017, p. 407) "A passabilidade, implicada em uma performatividade de gênero, dispõe um conjunto de atos regulados e repetidos que asseguram uma imagem substancial de gênero no registro de uma matriz heterossexual e cisgênera.".

[33]Para Vasconcellos (2014, p. 12), "Não há como afirmar que travestis e transexuais não são capazes e competentes só pelo fato de assumirem suas identidades de gênero perante a sociedade.". Para a autora, "[...] afirmar isto é promover a intolerância ao diferente e negar a existência de todos os direitos conquistados até hoje. Promover a diversidade é se apresentar como responsável diante da realidade social. É demonstrar que respeitar as diferenças humanas gera integração entre as pessoas e crescimento em todos os setores da sociedade. (VASCONCELLOS, 2014, p. 12)

inclusivas e de valorização da diversidade, pois, a liderança nesses processos de mudança coloca a empresa em vantagem competitiva, gera simpatia e confiabilidade do meio social, melhora sua reputação e a prepara para um novo tempo, que promete ser cada vez mais inclusivo e plural (ONU, 2014). A diversidade poder ser encarada como uma estratégia empresarial responsável, e com evidências bem claras:

> A diversidade, inclusive a diversidade sexual, amplia o repertório interno, melhora a qualidade das decisões e favorece conexões que são essenciais ao planejamento estratégico das organizações de qualquer natureza. Ambientes respeitosos, inclusivos e que promovem interações entre as pessoas, valorizando a diversidade, são potencialmente mais criativos, qualificados, inovadores e capacitados para lidar com um mundo também diverso, em rápido e profundo processo de mudança. (ONU, 2014, p. 15)

A minoria transexual, neste processo, deve ser encarada como parte da diversidade existente e levada para as empresas. Deve-se apostar em uma nova estrutura organizacional, que valorize o capital intelectual das pessoas transexuais como um diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso organizacional. A superação do preconceito relacionado à identidade de gênero das pessoas transexuais[34] e a valorização das suas competências, vista como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, pode fortalecer o desenvolvimento organizacional e trazer benefícios à empresa (VASCONCELLOS, 2014), como por exemplo, a aprovação social.

A valorização da diversidade é parte de uma frente de empresas que acreditam na responsabilidade social. Contudo, essa valorização deve ser acompanhada de uma série de compromissos e ações empresariais voltadas ao público externo e aos seus trabalhadores. Adiante, será investigado como as empresas podem promover essas ações. Para tanto, fez-se presente a análise de alguns estudos e levantamentos feitos pelo o Instituto Ethos, uma organização social responsável pela reunião de diversas empresas por todo o Brasil em prol de objetivos sociais diversos, dentre eles, a inclusão das pessoas transexuais no mercado de trabalho.

---

[34]Numa visão equivocada, assume-se que a identidade de gênero de um/uma transexual, dentro de uma sociedade que encara a transexualidade como uma patologia, é um sinal de incapacidade e incompetência para o trabalho. Em verdade, o que se pretende com isso é afastar a diversidade dos ambientes sociais, como por exemplo, o espaço de trabalho. Tem-se, assim, por equivocada a associação entre transexualidade e incapacidade. Como já demonstrado, a transexualidade não coloca os sujeitos diretamente em uma posição de incapacidade.

4.2.2.2 O Instituto Ethos e a atuação de empresas na promoção da inclusão de pessoas transexuais ao mercado de trabalho

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP)[35], cuja missão é mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerirem seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade justa e sustentável. Foi criado em 1998 por um grupo de empresários e executivos da iniciativa privada, e tem por objetivo a organização de conhecimento, a troca de experiências e desenvolvimento de ferramentas para auxiliar as empresas a analisarem suas práticas de gestão e aprofundar seu compromisso com a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável (INSTITUTO ETHOS, 2018).

Como pontua Vasconcellos (2014, p. 11) "Muitas empresas não sabem como agir frente à diversidade de orientação sexual e de gênero e, por isso, acabam não investindo nesse segmento". Sabe-se que a população LGBTQI+ ainda sofre com o preconceito e com a pouca valorização nos ambientes sociais, especialmente por não terem seus direitos reconhecidos e garantidos no âmbito legislativo e jurisdicional (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2014). Assim, o propósito do Instituto Ethos é o de orientar empresas em relação à gestão da diversidade e promover a responsabilidade social.

São mais de quinhentas empresas associadas ao instituto, podendo ser citados os nomes (fantasias) de algumas delas: BANCO DO BRASIL, BANCO BRADESCO, BROOKFIELD, COCA COLA, COELBA, GRUPO BOTICÁRIO, L'OREAL BRASIL, ODEBRECHT S.A., PETROBRAS, SODEXO, SABESP, dentre tantas outras espalhadas por todo o Brasil. São empresas de pequeno, médio e grande porte, de diversos segmentos empresarias.

A missão do instituto se realiza a partir de uma ótima de corresponsabilidades e de uma gestão co-partificativa. Espera-se que as empresas, uma vez associadas, dentre outros compromissos firmados, divulguem o conceito de RSE para os públicos com os quais interage, quais sejam, os acionistas, os colaboradores, os consumidores, os fornecedores, as comunidades e os governos, e busque progressivamente a excelência em políticas e práticas de responsabilidade social (INSTITUTO ETHOS, 2018).

O Instituto Ethos, dentre outras ações, vem produzindo uma série de manuais e guias para estimular as empresas a desenvolverem práticas de responsabilidade social voltadas à

---

[35]"Uma OSCIP é uma qualificação atribuída a diferentes tipos de entidades privadas atuando em áreas típicas do setor público com interesse social, que podem ser financiadas pelo Estado ou pela iniciativa privada sem fins lucrativos. Ou seja, as entidades típicas do terceiro setor. " (SEBRAE, 2017).

população LGBTQI+. Em 2013, o Instituto Ethos criou o manual *O Compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT – Orientações para o Mundo Empresarial em Ações Voltadas a Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais*.

A proposta maior do manual é abordar os conceitos relacionados ao universo LGBTQI+, especialmente voltadas às questões do trabalho e o mundo empresarial, e fortalecer os vínculos que existem entre a promoção dos direitos LGBTQI+, a RSE e os negócios sustentáveis. O manual (INSTITUTO ETHOS, 2013) traz exemplos de promoção dos direitos LGBTQI+ que já deram certo e podem ser replicadas por outras empresas, podendo serem destacadas neste estudo algumas dessas iniciativas capazes de beneficiar as pessoas transexuais. Citam-se, como exemplo, a formulação da Carta de Princípios feita pelo Banco do Brasil, que inclui posicionamento contra a discriminações de gênero, orientação sexual, etnia, raça, credo ou de qualquer espécie, e a formação do grupo LGBTQI+ Gays, *Lesbians and Allies at Dow* (GLAD) na empresa Dow Química, que "atua como fonte de apoio na obtenção de um ambiente inclusivo e respeitoso para todos os funcionários, independente de orientação sexual/identidade de gênero" (INSTITUTO ETHOS, 2013, p 69).

Outra iniciativa mencionada foi a criação do Grupo de *networking Gayglers* pela empresa Google. Os membros desses grupos participam de atividades educativas, *mentoring*, desenvolvimento de carreira, serviços comunitários e eventos sociais voltados à comunidade LGBTQ+. O Gayglers está presente em todos os países em que a empresa atua, apoiando a comunidade LGBTQI+ em todos os aspectos, demonstrando orgulho, respeito e uma cultura de não discriminação. Há, também, a construção de Código de Conduta contra a discriminação por orientação sexual. O item 2.3 desse código (Respeito à diversidade) garante proteção contra quaisquer formas de discriminação dos colaboradores, clientes, terceirizados ou qualquer outra pessoa nas instalações da empresa por gênero, religião, raça, orientação sexual, condição física ou idade. O item ainda garante que os candidatos à vaga de emprego serão avaliados pelo atendimento aos requisitos presentes nas descrições e condições do cargo pretendido.

O manual também traz como destaque a promoção, em 28 de junho de 2012, do Dia Internacional do Orgulho LGBTQI+, pelo HSBC. Ocorreu um debate na *webcast* "Diversidade sexual nas empresas", acessível ao público em geral, que abordou como a diversidade sexual é tratada no mercado de trabalho e trouxe *cases* de inclusão protagonizados pelo banco, contando com a participação de Beto de Jesus, ativista, consultor de diversidade e educação, e Elias Benavides, especialista em Negócios Diretos e coordenador do Grupo de Afinidade de Diversidade Sexual do HSBC. A empresa também construiu o Guia da

Diversidade, com informações e orientações sobre a importância das diferenças. A iniciativa tem como foco a valorização de mulheres, negros, deficientes, jovens e lésbicas, gays, bissexuais e transexuais. Também foi estabelecida parcerias com ONGs e outras entidades, como a Câmara do Comércio LGBT e a Casarão Brasil, para a ampliação do escopo e qualificação das informações repassadas.

Esses são algumas mobilizações dentre tantas outras criadas por essas e outras empresas. São, em geral, ações ligadas à conscientização sabre a diversidade e o respeito no ambiente laboral, especialmente por meio de debates e cartilhas disponibilizadas aos funcionários das empresas e ao público em geral. O manual também mostrou que algumas empresas divulgaram em suas páginas campanhas a favor da diversidade e do respeito à comunidade LGBTQ+, assumindo uma postura proativa em prol deste segmento. O manual, no entanto, não traz exemplos de ações empresariais diretamente ligadas à promoção de ações afirmativas para contratação de pessoas transexuais e não trouxe nenhum indício de que há, nas empresas, pessoas transexuais contratadas.

Outra ação desenvolvida pela Ethos foi a elaboração dos *10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBT*. Juntamente com a empresa Txai Consultoria e Educação, o instituto promoveu a realização do Fórum de Empresas e Direitos LGBT, momento em que se discutiu com diversas empresas a formulação de uma agenda de ações práticas que expressasse as demandas da sociedade, a normativa internacional de direitos humanos, as expectativas do movimento de RSE e os diálogos em torno das práticas empresariais já existentes no Brasil (INSTITUTO ETHOS, 2013). Nesse sentindo:

> Os 10 Compromissos oferecem parâmetros e, junto com os indicativos de ação e indicadores de profundidade, permitem à empresa realizar um diagnóstico da situação e seu plano de ação para manter, incrementar ou criar suas práticas de promoção dos direitos LGBT. Eles estão baseados nas demandas expressas nos documentos internacionais produzidos no âmbito do movimento LGBT, da ONU e do governo federal, sobretudo o Programa Brasil sem Homofobia e as conferências nacionais, que contaram com ampla participação da sociedade civil organizada. [...]. Os compromissos impactam positivamente no relacionamento das empresas com o segmento LGBT, sobretudo no âmbito da gestão de pessoas, e também com clientes, fornecedores, comunidades, assim como na comunicação, produtos, serviços e atendimento oferecidos a todos. Eles inspiram, portanto, a atuação da sociedade civil, órgãos do Estado, organismos da ONU, movimento de responsabilidade social empresarial e do mundo sindical no acompanhamento e aprimoramento das práticas empresariais (INSTITUTO ETHOS, 2013 a, p. 47).

Os compromissos foram firmados com a participação de diversas empresas associadas, mas a intenção do instituto é que outras empresas não associadas também utilizem esses

parâmetros para guiar sua atuação empresarial. Os dez compromissos também foram adotados pela ONU, que expressamente os referenciam em seu material de nome *Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho Projeto "Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia*".

O manual traz para cada um dos compromissos uma série de práticas que podem ser adotadas pelas empresas para que consigam efetivá-los. São esses os compromissos: a) comprometer-se – presidência e executivos – com o respeito e a promoção dos direitos LGBT[36]; b) promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBT; c) promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBT; d) sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBT; e) estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBT; f) promover o respeito aos direitos LGBT na comunicação e marketing; g) promover o respeito aos direitos LGBT no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes; h) promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBT; i) promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBT na cadeia de valor; e j) promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBT na comunidade.

De acordo com o instituto, "Eles podem ser transformados em indicadores, assim como podem ser estabelecidas metas e um cronograma dentro de um plano de ação geral ou específico para cada item" (INSTITUTO ETHOS, 2013 a, p. 49). Indicadores, do ponto de vista de políticas públicas, "são instrumentos que permitem identificar e medir aspectos relacionados a um determinado conceito, fenômeno, problema ou resultado de uma intervenção na realidade" (BRASIL, 2010, p. 21). Sua principal finalidade é traduzir e mensurar determinado aspecto da realidade dada por meio de situações sociais ou construídas por meio de ações governamentais, de modo operacionalizar sua observação e avaliação (BRASIL, 2010). Ou seja, são capazes de aproximar as reflexões teóricas das evidências da realidade.

Antes disso, o manual apresentou alguns indicativos de ações para a promoção dos direitos LGBTQI+ nas empresas de modo a facilitar sua aplicação dos 10 compromissos nas práticas de gestão empresarial. Os indicativos de ações, diferente dos indicadores, servem apenas para detalhar os compromissos e facilitar a compreensão e aplicação nas práticas de gestão: "Eles podem ser transformados em indicadores, assim como podem ser estabelecidas metas e um cronograma dentro de um plano de ação geral ou específico para cada item. " (INSTITUTO ETHOS, 2013 a, p. 49). Assim, passa-se a apresentar, para cada compromisso,

[36]Em que pese este trabalho ter adotado a sigla LGBTQI+, a sigla LGBT foi preservada para ser fiel ao texto.

os principais indicativos de ações trazidos no manual, que podem beneficiar as pessoas transexuais.

Quanto ao primeiro compromisso (Comprometer-se – presidência e executivos – com o respeito e a promoção dos direitos LGBT), os presidentes e executivos devem trazer em suas falas a demonstração de respeito para com todas as pessoas, não compactuar com a discriminação, orientar decisões com base nos valores e princípios das empresas, rejeitar a homo-lesbo-transfobia nos negócios e demais atividades da empresa, tornar públicos seus compromissos e práticas e articular-se com outras organizações (empresas, governos, organizações e lideranças da sociedade civil) no diálogo em torno dos direitos LGBTQI+.

O segundo compromisso está direcionado à promoção da igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBTQI+, o que, em termos práticos, enseja a adoção de políticas e práticas de não discriminação no recrutamento e seleção para pessoas LGBTQI+ e de metas para inclusão de travestis e transexuais através da realização de ações afirmativas para ampliar a participação do segmento no mercado de trabalho, a revisão de ferramentas e procedimentos de recrutamento e seleção, a capacitação de profissionais da área de recrutamento e seleção, a inserção do tema da orientação sexual e identidade de gênero em censos e pesquisas, a realização de ações afirmativas para desenvolvimento na carreira de profissionais travestis e transexuais etc.

O terceiro compromisso volta-se à necessidade de promoção de um ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBTQI+. Os indicativos de ações, nesse ponto, estão relacionados à capacitação dos/as gestores/as e equipes no tema da diversidade sexual, à implantação de um canal de reclamação, considerando a vulnerabilidade do segmento LGBTQI+ diante de práticas de discriminatórias, e à definição de uma política de não discriminação e medidas de responsabilização etc.

O quarto compromisso é a sensibilização e a educação para o respeito dos direitos LGBTQI+. Isso inclui a definição de um calendário na empresa com datas relacionadas à causa, a realização de eventos internos trabalhando os temas do segmento LGBTQI+ ou apoiando eventos externos que dão visibilidade à diversidade sexual.

O quinto compromisso, dento desse ambiente informativo, está relacionado com a formação de grupos de afinidade LGBTQI+, a fim de ampliar diagnósticos, proposições e planos de ações sobre diversidade sexual. Essa ampliação depende da formação de uma rede de diálogos entre empregados que trabalham na matriz e nas filiais (quando houverem), prevenindo, resolvendo ou encaminhando os possíveis problemas relacionados a práticas discriminatórias. De acordo com a ONU (2014, p. 61):

> Criar grupos de afinidade para ouvir, empoderar e estimular a colaboração entre todos os empregados/as e contribuir com o aprendizado da organização em temas como: pessoas vivendo com HIV/Aids, orientação sexual e identidade de gênero tem sido uma prática presente em várias empresas. Em geral, esses grupos de afinidade ou de diálogo em torno de variados temas estão inseridos num sistema de governança de programas de valorização da diversidade que possui um comitê constituído por representantes de diferentes áreas da empresa. O nível hierárquico dos participantes depende da importância que o tema possui na organização e sua consistência e efetividade dependem do canal que o comitê possui com a presidência.

O sexto e o sétimo voltam-se à comunicação, ao marketing e ao planejamento de produtos, serviços e atendimentos a clientes. As empresas devem ser cuidadosas com seu marketing, de modo evitar campanhas discriminatórias. Essas campanhas devem inserir mensagens positivas e de respeito ao segmento, por exemplo, com o uso de imagens, falas e situações que valorizem as pessoas LGBTQI+. Junto a isso, o planejamento de produtos, serviços e atendimentos devem se utilizar de uma linguagem inclusiva, de maneira a rejeitar práticas de discriminação ou oportunistas que ponham também a empresa em situação de risco.

O oitavo compromisso consiste na promoção de ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBTQI+, por meio do desenvolvimento de capacitações, na empresa ou com parceiros de desenvolvimento e qualificação profissional. Os indicativos do manual prezam, neste ponto, pela atenção especial a travestis e transexuais, por serem esses sujeitos os que enfrentam maiores dificuldades no mercado de trabalho.

Deve-se, também, para pôr em prática esse compromisso, investir no diálogo e apoio a organizações formadoras, como as escolas regulares, escolas profissionalizantes, escolas técnicas e universidades, entre outras, para, com elas, promover os direitos LGBTQI+. Por fim, acredita-se que o desenvolvimento profissional desse segmento depende da criação de mecanismos internos que fortaleçam o enfrentamento de barreiras que impedem ou atrapalham o desenvolvimento dos/as empregados/as LGBTQI+ na carreira. Nesse caso, os *coaching* ou *mentoring* poderão encorajar e fortalecer esse enfrentamento.

O nono compromisso, voltado à promoção do desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBTQI+, pode ser cumprido através de ações que favoreçam o empreendedorismo e o desenvolvimento de empresas lideradas por pessoas do segmento LGBTQI+. Nesse ponto, o Manual pontua sobre a necessidade de se dar uma maior ênfase no apoio a travestis e transexuais.

Uma estratégia interessante mencionada no manual consiste na compra de insumos em empresas que realizam ações afirmativas com pessoas do segmento LGBTQI+, sobretudo

travestis e transexuais. Desta forma, a empresa, além de fazer uso de práticas inclusivas, incentiva outras empresas a terem a mesma postura. Isso pode ser feito também por meio de parcerias com organizações de fomento econômico e apoio a empreendedores que considerem o segmento LGBTQI+ em seu planejamento estratégico.

Por fim, o décimo e último compromisso busca engajar as empresas em promoções e incentivos a ações em prol dos direitos LGBTQI+, priorizando travestis e transexuais, como público-alvo do investimento social privado, inclusive, por meio de parcerias com organizações governamentais e não governamentais e apoio a eventos que promovem os direitos LGBTQI+.

Os dez compromissos, detalhados por meio dos indicativos de ações, podem se desdobrar em indicadores de ações, mais precisamente indicadores de profundidade, através do estabelecimento de estágios para cumprimento dessas ações. Seguindo este raciocínio, "os estágios avançados supõem que os anteriores foram abordados ou resolvidos. Não sendo assim, é aconselhável que seja marcado o estágio que represente melhor a realidade, oferecendo maior consistência ao diagnóstico. " (INSTITUTO ETHOS, 2013 a, p. 57). Com o estabelecimento de estágios, as empresas poderão identificar a situação atual, definir a situação desejada e elaborar um plano de ação para se alcançar o objetivo (INSTITUTO ETHOS, 2013), como por exemplo:

> [...] num determinado compromisso, a empresa identifica que está no estágio 1 e deseja chegar ao estágio 2 dentro do período de seis meses. Elabora, assim, seu plano de ação com as atividades necessárias, responsáveis, investimentos e prazos para chegar em seis meses à meta estabelecida (INSTITUTO ETHOS, 2013 a, p. 57).

Acredita-se, também, que em alguns casos, os indicadores de ações podem ocupar o mesmo estágio, desde que o plano de ação de um não dependa da prévia efetivação do outro. Assim, podem ser construídos paralelamente, de modo a ampliar e potencializar as ações das empresas em prol do segmento LGBTQI+.

Para o desenvolvimento do plano de ação, o manual sugere que se utilize como base as quatro perguntas fundamentais do livro de W. Chan Kim e Renee Mauborgne, *A Estratégia do Oceano Azul*, quais sejam: O que precisa ser reduzido? O que precisa ser eliminado? O que precisa ser reforçado? O que precisa ser criado? (KIM; MAUBORGNE, 2005, apud INSTITUTO ETHOS, 2013). Essas quatro perguntas direcionarão e avaliarão práticas das empresas a cada estágio, Segundo a ONU (2014, p. 9):

> As [quatro] questões trazem não apenas uma visão do que falta, do que é problema, mas também uma abordagem apreciativa ao estabelecer o que precisa ser reforçado, reconhecendo os avanços, o que há de positivo e que está a serviço da promoção dos direitos humanos LGBT.

O manual traça para cada compromisso indicadores de profundidade que podem ser usados nas empresas. Por exemplo, no primeiro compromisso (Comprometer-se — presidência e executivos — com o respeito e a promoção dos direitos LGBT), foram estabelecidos quatro indicadores de ações, divididos, igualmente, em quatro estágios, da seguinte forma. No primeiro estágio, a presidência e executivos deverão dialogar com gestores(as) e empregados(as) sobre direitos LGBTQI+. Assim, por exemplo:

> Se há uma pessoa na empresa disponível para o tema, sendo uma liderança ou não, é interessante que ela faça parte e/ou esteja à frente de algumas ações, que podem incluir um diálogo com lideranças, um artigo, um evento, a visita a uma organização, entre outras possibilidades. O lema do movimento por direitos da pessoa com deficiência *Nada sobre nós, sem nós* – cabe em todas as ações de valorização da diversidade. No caso do segmento LGBT, muitas empresas se queixam de que os homossexuais, travestis ou transexuais não existem ou não se apresentam, o que exige que a liderança dê início ao processo falando no tema. Seja como for, no caminho de aprofundamento das ações, *Nada sobre nós, sem nós* é um lema e um princípio fundamental que dará consistência a tudo que for realizado. (INSTITUTO ETHOS, 2013 a, p. 64, grifos nossos).

O fio condutor das ações dependerá de cada realidade da empresa, que poderá ser analisada a partir dos quatro questionamentos levantados anteriormente. Eles direcionarão as ações, mostrando à empresa as reais necessidades para criar cada indicador. Assim, deve ser perguntado se existem ou não nas empresas práticas voltadas à comunidade transexual, o que levará, a depender da situação encontrada, à criação de novos paradigmas ou ao reforço dos paradigmas existentes. Ou, ainda, deve a empresa se questionar sobre a existência de práticas discriminatórias em seu ambiente de trabalho, em seu *markting*, em sua comunicação, em seus planejamentos, em seus serviços ou em seus atendimentos. Em caso afirmativo, deve a empresa adotar medidas capazes de eliminar ou reduzir as práticas discriminatórias.

Vencido o primeiro estágio, entra em cena um novo plano de ação. No segundo estágio estabelecido no manual, a empresa revisitará ou implementará políticas de benefícios que promovem igualdade de tratamento a homossexuais, travestis e transexuais. No terceiro estágio, a empresa revisará ferramentas e procedimentos de identificação e avaliação de potenciais candidatos/as a promoção, priorizando travestis e transexuais. No quanto e último estágio serão monitorados dados relativos ao segmento LGBTQI+ e realizadas ações afirmativas, sobretudo voltadas à carreira de empregados/as travestis e transexuais.

Percebe-se que a definição de quatro indicadores de profundidade tem um propósito. O último estágio, qual seja, a realização de ações afirmativas, por exemplo, poderá ser melhor desenvolvido se vencido os estágios anteriores. Isso se dará porque uma ação afirmativa, como é o caso do recrutamento de novos empregados, para melhor efetividade, dependerá da identificação dos sujeitos mais afetados pela discriminação, dentro e fora da empresa.

Trazendo os limites traçados por Daniel Sarmento (2006), ações afirmativas não podem ser impostas aos seus beneficiários contra a vontade deles, sob pena de ferirem seu direito fundamental ao respeito e à consideração diante da sua dignidade humana. Também deve ser observada a proporcionalidade das ações a serem adotadas, que se expressará na construção de medidas adequadas, necessárias e benéficas aos assistidos pelas ações afirmativas. No exemplo apontado, os estágios anteriores servirão para a definição de metas de recrutamento, a implementação de políticas inclusivas no ambiente de trabalho e a valorização dos empregados já contratados pela empresa.

4.3 POLÍTICAS INCLUSIVAS NO ÂMBITO PÚBLICO

O Estado tem promovido algumas políticas públicas voltadas às pessoas transexuais. São políticas de âmbito nacional, regional e local, especialmente voltadas à qualificação e inclusão de pessoas transexuais no mercado de trabalho, e implementadas por meio de medidas diretas do poder executivo, por meio de parcerias com organizações não governamentais, ou por iniciativas legislativas.

Cita-se, por exemplo, os projetos Damas e Trans+respeito, políticas públicas implementadas no Rio de Janeiro volvidas à qualificação de pessoas transexuais para o mercado formal de trabalho. Cita-se, também, como exemplo de política educacional, a iniciativa da Universidade Estadual da Bahia (UNEB), que ampliou o seu sistema de cotas para incluir as pessoas transexuais no ambiente universitário.

Destarte, o presente estudo trouxe exemplos de algumas iniciativas públicas inclusivas e promotoras dos direitos das pessoas transexuais. Algumas dessas iniciativas não foram implementadas ou foram interrompidas; outras permanecem vigentes, trazendo resultados práticos à comunidade transexual. Mesmo assim, optou-se por trazer também exemplos que não lograram êxito, para que possa, de fato, analisar a efetividade dessas políticas. Passa-se, então, a expô-las.

4.3.1 Análise da Projeto de Lei (PL) nº 225/2017

Trata-se de projeto de lei, de autoria dos Vereadores Eduardo Suplicy do Partido os Trabalhadores (PT), Toninho Vespoli e Isa Penna, ambos Partido Socialismo e Liberdade (PSOL), em parceria o Centro de Apoio e Inclusão Social de Travestis e Transexuais (Cais), apresentado à Câmara Municipal de São Paulo, que dispõe sobre a reserva, às pessoas autodeclaradas transgêneras (mulheres e homens transexuais e travestis), de 2% das vagas oferecidas nos concursos públicos no âmbito da administração pública municipal, das autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pelo município.

De acordo com o que dispõe o art. 2º do PL nº 225/2017, as pessoas transgêneras, além de concorrerem às sobrevagas, disputarão as vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso, e se forem aprovadas dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência, as pessoas candidatas transgêneras não serão computadas para efeito do preenchimento das sobrevagas. Na hipótese de não serem preenchidas as vagas reservadas, estas serão revertidas para ampla concorrência e serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados de acordo com a ordem de classificação (art. 4º).

A Vereadora Isa Penna, autora do projeto, apresenta como justificativa de sua elaboração a necessária reparação histórica, frente ao que significou a perseguição da população transgênera no município. Citando algumas dessas perseguições, a parlamentar conta sobre o preconceito vivido por travestis a partir de 1976, quando a polícia civil de São Paulo, na figura do então delegado Guido Fonseca, ficou encarregada de fichar e tirar foto de todas as travestis para após enviar ao judiciário a fim de que este avaliasse o grau de "periculosidade". Citou também o episódio histórico em que Jânio Quadros instituiu no município de São Paulo a "Operação Tarântula" com o objetivo principal de prender travestis, o que resultou na retirada de 300 travestis sob a acusação do "crime de contágio de AIDS".

A autora apoia-se em diplomas normativos nacionais e internacionais para sustentar a elaboração e a aprovação do projeto de lei. Para ela, a inclusão de cotas para a população transgênera nos concursos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta está em consonância com os princípios da Yogyakarta, mais precisamente com o art. 12, que aponta como tarefa dos Estados nacionais eliminar qualquer discriminação por motivo de orientação sexual e identidade de gênero, que implique a perda de oportunidades de desenvolvimento iguais em todas as áreas do serviço público.

A vereadora faz referência, também, ao art. 5º da Constituição Federal, que determina o tratamento igualitário de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, o que, para o presente caso, implica a garantia de políticas reparatórias inclusivas de pessoas transgêneras no mercado formal de trabalho. Por sim, traz como suporte normativo o art. 5º da lei municipal 10.948, de 05 de novembro de 2001, que dispõe sobre as penalidades a serem aplicadas àqueles que cometem discriminação em razão de orientação sexual. De acordo com o art. 5º da referida lei estadual, o cidadão homossexual, bissexual ou transgênero que sofrer discriminação poderá apresentar sua denúncia ao órgão estadual competente e/ou a organizações não-governamentais de defesa da cidadania e direitos humanos.

Contudo, o projeto de lei foi rejeitado pela Comissão de Constituição e Justiça, que concluiu o parecer pela inconstitucionalidade e ilegalidade da proposição. Consta no parecer, que o projeto de lei afronta o art. 37, § 2º, inciso III, da Lei Orgânica do Município, que garante reserva ao prefeito, com exclusividade, a iniciativa para propor Projeto as leis que disponham sobre servidores públicos municipais, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria. Assim, o projeto foi arquivado sem nem sequer ter sido colocado em pauta para apreciação da Câmara.

Pode ser aplicada à iniciativa a crítica de Fleury (2000), segundo a qual a questão não pode ser equacionada estabelecendo cotas para garantir o acesso das minorias aos empregos. De acordo com a autora, é preciso ampliar o foco de atuação, por meio do estabelecimento de objetivos econômicos e sociais e mostrando como uma política de gestão da diversidade cultural pode agregar valor ao negócio e atrair novas competências (FLEURY, 2000).

A crítica apresentada pela autora tem sentindo, ao trazer a discussão sobre a fragilidade da política de cotas. A fragilidade dessas políticas, para este estudo, está na sua insuficiência das cotas enquanto instrumento de inclusão social, pois a ocupação dos espaços não garante a existência de práticas anti-discriminatórias no serviço público. No mesmo sentindo, as cotas, de caráter temporário e reparatório, não têm como objetivo precípuo a qualificação profissional.

O propósito da política de cotas, apesar de insuficiente, tem sua valia. A ocupação do serviço público por pessoas transexuais é um avanço, por estimular a diversidade no ambiente organizacional. Junto a isso, a construção de práticas inclusivas no ambiente laboral e em outros ambientes sociais será mais efetiva se contar com a participação e até mesmo a liderança de pessoas transexuais, que saberão, com mais propriedade, os caminhos a serem seguidos para terem suas necessidades básicas garantidas.

4.3.2 Qualificação profissional e ensino superior: análise das cotas para transexuais promovidas pelo vestibular da Universidade do Estado da Bahia – UNEB

A UNEB, por meio de uma votação unânime do seu Conselho Universitário (Consu), aprovou, por meio da RESOLUÇÃO N. º 1.339, de 13 de julho de 2018, o projeto da Pró-Reitoria de Ações Afirmativas (Proaf), que reformula o seu sistema de cotas, para incluir outros segmentos sociais historicamente discriminados. Além do da reserva de vagas de 40% para negros e de 5% para indígenas, com o novo sistema de cotas, que valerá a partir de 2019, quilombolas, ciganos, transexuais, travestis, pessoas com deficiência, transtorno do espectro autista e altas habilidades, terão, cada grupo, direito a 5% de sobrevagas.

Por meio da implementação dessa política de ação afirmativa, pessoas transexuais terão garantido o acesso ao sistema universitário, nos cursos de graduação e de pós-graduação. Importa considerar que as sobrevagas não alteram o percentual de 60% do total de vagas destinado à ampla concorrência, ou seja, para o público não-cotista. O/a candidato/a cotistas transexual, travesti ou transgênero só ocupará a vaga se cumprir os seguintes requisitos: a) ter cursado o segundo ciclo do ensino fundamental e todo o ensino médio exclusivamente em escola pública; b) possuir renda familiar mensal de até 04 (quatro) vezes o valor do salário mínimo nacional vigente no ato da matrícula; e c) não possuírem título de graduação.

Para 2019, a UNEB ofertará 227 sobrevagas para transexuais, travestis e transgêneros. Além dos documentos comuns exigidos para todos os ingressos, os/as candidatos/as aprovados/as autodeclarados/as transexuais, travestis ou transgênero deverão apresentar, no ato da matrícula, um documento de autodeclaração ratificado pelo Conselho Estadual dos Direitos da População de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais, a título de comprovação do direito ao ingresso por esta ação afirmativa. O modelo do documento de autodeclaração está disponível nos endereços eletrônicos www.vestibular.uneb.br e www.uneb.br.

As inscrições para o vestibular com esse novo sistema de cotas ocorreram do dia 25 de setembro ao dia 21 de outubro de 2018 e os candidatos também puderam solicitar a isenção da taxa de inscrição. A UNEB não divulgou a quantidade de pessoas transexuais, travestis e transgêneros inscritas. O Edital de Convocação para a realização das provas será publicado até o dia 19/11/2018, no Diário Oficial do estado da Bahia e no site da instituição de ensino.

Nem sempre a educação mostra-se acessível a muitos grupos minoritários, especialmente quando se trata da educação superior. Por isso, acredita-se que a inserção de pessoas transexuais no ambiente universitário por meio das políticas de cotas é uma

alternativa válida e capaz de trazer bons resultados. Neste passo, as cotas servirão não só à ocupação de espaços sociais, mas também à inserção de pessoas transexuais em um processo de qualificação e dignificação profissional.

Benizete Ramos de Medeiros (2008) fala sobre a importância da capacitação e da qualificação para manter-se no mercado de trabalho. Com essa necessidade de melhor intelecção para o manuseio de máquinas e o enxugamento do operariado, o mercado de trabalho se tornou mais competitivo e a qualificação um caminho necessário, não podendo, segundo Medeiros (2008), ser vista sob o prisma negativo, já que faz parte da evolução do homem e do mundo.

A globalização é elitista, seletiva e excludente, não resta dúvidas que políticas de desenvolvimento educacional é a mola mestra para a reconstrução e dignificação profissional (MEDEIROS, 2008). E, neste ponto, a política de cotas da UNEB pode ser mais uma mola a impulsionar transexuais à qualificação profissional e à ocupação de postos de nível superior.

4.3.3 O projeto Damas e trans+respeito

Vasconcellos (2014, p. 8) define o Damas como projeto pioneiro "voltado para a reinserção social e profissional de travestis e transexuais, através de capacitação, incentivo à escolaridade e empregabilidade. ". Inicialmente, o projeto foi nomeado Damas de Paus, em homenagem à dissertação de mestrado, de Neuza Maria de Oliveira, sobre o tema publicada na Universidade Federal da Bahia. Só havia pessoas do gênero feminino no projeto, por isso o nome Damas.

O projeto foi criado no ano de 2004 pela então Secretaria Municipal de Desenvolvimento Sociais e surgiu como forma de intervenção e estratégia de ação, por meio de aulas e oficinas de capacitação de travestis e transexuais para o mercado formal de trabalho. O objetivo do projeto repousa-se na necessidade de despertar a consciência do exercício da cidadania e promover a empregabilidade das mulheres transexuais e travestis não inseridas no mercado formal de trabalho (SAGRILLO, 2017).

O projeto conta com capacitações teóricas e práticas, com duração de seis meses, oferecidas a alunas pré-selecionadas por meio de entrevistas e questionários sobre a escolaridade, o convívio filiar, a situação socioeconômica, dentre outros aspectos. As aulas abordam assuntos de diversas disciplinas, tais como, inclusão digital, saúde, política de redução de danos, noções de direitos humanos, orientação vocacional, mercado de trabalho, etiqueta, ética e comportamento, e são sucedidas por estágios nas secretarias municipais de

Educação, Desenvolvimento Social, Trabalho e Emprego, Saúde e a Coordenadoria Especial da Diversidade Sexual, conveniadas ao projeto (SAGRILLO, 2017). São diversos os profissionais que compõem o corpo discente, a saber: professores, psicólogos, infectologistas, especialistas em hormonioterapia, juristas e fonoaudiólogos. As alunas recebem uma bolsa de estudo e vale transporte para deslocamento.

É notório que no Projeto Damas, uma política pública de âmbito regional, a educação ganhou um papel de destaque. Com esta ação pública, as travestis e transexuais foram sensivelmente chamadas a enxergar a si próprias e qualificarem para o mundo do trabalho e para o enfrentamento dos espaços sociais. O projeto se potencializa por promover a autonomia desses sujeitos, geralmente vulnerabilizados e marginalizados (GUIMARÃES, 2016).

O projeto, antes voltado somente às mulheres transexuais e às travestis, se desdobrou na criação do projeto Trans+respeito. Ampliando o projeto Damas, o Trans+respeito trouxe uma nova perspectiva ideológica a partir da utilização de uma abordagem interativa, inserindo significativamente os participantes do projeto no processo de construção e aprendizagem, da criação do nome às definições dos objetivos do projeto (LIMA; SILVA; COSTA, 2017).

Lima, Silva e Costa (2017) elencam como objetivos do Trans+respeito a busca pela construção de um projeto de vida profissional individual, a investigação das dificuldades de acesso, pelas pessoas transgêneras, às políticas públicas, o conhecimento dos entraves que dificultam o acesso às políticas sociais, promover o acesso à saúde, à educação, à cultura, ao trabalho e à justiça, dentre outras ações. Para a consecução desses objetivos, o projeto contou com a colaboração da Defensoria Pública.

O Trans+respeito possui uma formação heterogênea e, por isso, os seus idealizadores buscaram um embasamento teórico na perspectiva Sócio-Interacionista preconizada por Vygotsky, segundo a qual "estabelece que a pessoa é um ser histórico-cultural e que é através das inúmeras relações dialéticas que vivencia é que ela constrói sua aprendizagem nos mais diferentes aspectos" (LIMA; SILVA; COSTA, 2017, n.p.). Os idealizadores do projeto acreditam que essa dialética propiciará o desenvolvimento das pessoas transgêneras, através da interação entre si, com outros seres humanos e com o meio sociocultural (LIMA; SILVA; COSTA, 2017). O projeto analisado mostra como será, na prática, essa organização:

> [...] organizaremos essas experiências coletivamente e em pequenos grupos divididos por perfis, favorecendo assim a interação dialética. Cada grupo terá seu orientador, que estabelecerá coletiva e individualmente ações de médio e longo prazo para concretizar o Plano de Metas [...]. Para a divisão dos grupos de acordo com seus perfis lançaremos mão de duas ferramentas,

> a saber: o sociograma e a aplicação de um teste de habilidades profissionais. O sociograma consiste em, através da aplicação de algumas perguntas simples, traçar, graficamente, as relações interpessoais dos sujeitos num determinado grupo. Já o teste de habilidades profissionais tem por objetivo fundamental auxiliar o/a participante a perceber quais são suas principais habilidades e competências auxiliando, assim, na construção do plano individual e na composição dos grupos pelas características comuns [...]. Essas experiências serão organizadas em forma de palestras, oficinas, dinâmicas, rodas de conversa, debates, feiras temáticas, atividades culturais e workshops que envolvam temas relativos a Direitos, Cidadania, Políticas Sociais, Empregabilidade, Empreendedorismo, Educação e Cultura. Temáticas estas focadas nos desafios e conquistas da população LGBTQIA+. (LIMA; SILVA; COSTA, 2017, n.p.).

Os encontros são semanais, às terças e quintas, das 13h às 17h. Através dos encontros, os/as beneficiários/as do projeto poderão traçar um plano individual de ação e se inserir em grupos e desenvolver suas relações interpessoais. Junto a isso, o projeto buscará auxiliá-los na busca por suas habilidades e competências profissionais.

O projeto representa um avanço nas políticas inclusivas de pessoas transexuais no mercado de trabalho, pois elege a qualificação profissional um dos seus principais focos. Como trazido anteriormente, a inclusão não se resume à ocupação de espaços.; preocupa-se, também, com a qualidade dessa ocupação. Entretanto, pensa-se que as empresas privadas poderiam estar melhor articuladas aos objetivos dessa política.

O diálogo entre o poder público e a iniciativa privada poderá trazer resultados mais efetivos, pois uma pessoa transexual qualificada, ainda assim, não se isentará dos preconceitos e práticas discriminatórias comuns de acontecerem nos mercados de trabalho, especialmente nas seleções de emprego. A parceria, talvez, deva partir do projeto Trans+respeito.

4.3.4 Transcidadania e transemprego

O Transcidadania é um programa desenvolvido pela Prefeitura de São Paulo, voltado à promoção os direitos humanos, da cidadania e das condições de oportunidades de vida para mulheres transexuais e travestis e homens trans. O objetivo do programa consiste na busca pela autonomia financeira de pessoas transgêneros, por meio da transferência de renda condicionada à execução de atividades relacionadas ao Programa (CONCILIO; AMARAL; SILVEIRA, 2017).

Os/as beneficiários/as recebem uma bolsa do Programa Operação Trabalho (POT), instituído pela Lei n°.13.178 de 17/09/2001, com nova redação na lei 13.689 de 19/12/03, cujo objetivo é conceder atenção especial ao trabalhador desempregado e constrói condições

de emancipação desses sujeitos (CONCILIO; AMARAL; SILVEIRA, 2017). A duração do contrato é de dois anos, podendo ser interrompido por ambas as partes se houver o descumprimento do acordo firmado (OLIVEIRA, 2017).

Para ter direito ao recebimento da bolsa, é necessário que a pessoa transgênera tenha mais de 18 anos, resida na cidade de São Paulo, não receba benefícios como seguro desemprego ou FGTS, tenha renda familiar de até meio salário mínimo por pessoa da família, não tenha registro em carteira no último ano, em três meses consecutivos, e disponibilize seis horas diárias, contabilizando trinta horas semanais (CONCILIO; AMARAL; SILVEIRA, 2017).

De acordo com as informações colhidas no site da prefeitura São Paulo, a bolsa mensal, atualmente, é de R$ 1.001,70 (um mil, um real e setenta centavos) e, conforme os dados atualizados em 12 de novembro de 2018, o programa beneficia 212 pessoas (SÃO PAULO, 2018). O perfil das pessoas beneficiadas, de acordo com Nolasco (2017), no geral, compõe-se de mulheres transexuais e travestis negras (pretas e/ou pardas), com idade entre 30 a 49 anos e geralmente oriundas da região Nordeste e Sudeste do país. A maioria mora no nas zonas centrais de da cidade de São Paulo e está cursando o Ensino Médio ou Ensino Fundamental (NOLASCO, 2017). Esse perfil reúne uma série de condições que acentuam a vulnerabilidade das pessoas transgêneras beneficiadas: como visto, além de transgêneras, em muitos casos, são negras, nordestinas e com baixa escolaridade.

O Transcidadania é formado por uma equipe multidisciplinar, incluindo psicólogas/os, pedagogas/os, e assistentes sociais, que realizam atividades internas, como, por exemplo, com a realização de cursos de capacitação e atividades externas, articuladas às escolas municipais e estaduais, ao Centro Integrado de Educação de Jovens e Adultos, ao SUS e ao Serviço único de Assistência social. Com essas atividades, o programa tem promovido mudanças significativas, "na medida em que potencializa os serviços públicos de saúde e assistência em relação ao acolhimento e atendimento de toda a população" (CONCILIO, AMARAL; SILVEIRA, 2017, p. 46-47). Os envolvidos neste projeto acreditam que a sua efetivação, enquanto política pública, possibilitará a redução da desigualdade e da violência transfóbica. É como demonstram:

> Entre as contribuições do Programa Transcidadania, explicitamos que antes da sua implementação, apesar da demanda, não era ofertada hormonioterapia nas UBSs. O Programa, por meio do processo de sensibilização, atuou na abertura desta frente de trabalho na Atenção Básica que passou a oferecer o serviço de hormonioterapia, inicialmente, às(aos) beneficiárias(os) do Programa e, posteriormente, ampliando às(aos) usuárias(os) do SUS,

> respondendo ao princípio de universalidade desse Sistema. (CONCILIO; AMARAL; SILVEIRA, 2017, p. 51-52).

Outra ação de destaque na promoção dos direitos das pessoas transexuais é o portal Trans Empregos, que, desde 2013, promove a empregabilidade de pessoas transgêneras por todo o Brasil. O Portal, diferente das outras iniciativas trazidas como exemplo, não foi criada pelo poder público, tendo sido resultante da conjugação de esforços das co-fundadoras Maite Schneider, da cartunista Laerte Coutinho, da advogada Márcia Rocha e da psicanalista Letícia Lanz.

Pelas informações colhidas no portal Transempregos, a iniciativa voltou, inicialmente, ao recolhimento de currículo de pessoas trans por todo o Brasil, para que após pudessem ser apresentados às empresas. Contundo, percebeu-se que essas empresas, muitas vezes, não possuíam um ambiente organizacional que respeitasse a diversidade sexual, o que ensejou, como segundo plano, na realização de trabalhos de sensibilização e capacitação junto às empresas parceiras do Transempregos. O portal divulgou alguma dessas parcerias, quais sejam: a) o Google, a Rede Mulher Empreendedora, por meio de capacitações de 100 mulheres transexuais; b) a multinacional ATENTO[37], por meio de capacitações abordando os temas de Comunicação, Gestão Financeira, Ética e Cidadania, Informática e Empregabilidade; c) o FESTIVAL PATH , que selecionou mais de 20 monitoras trans, e, por fim, d) o grupo CARREFOUR , por meio de cursos, contratações e indicações de pessoas trans para o mercado de trabalho.

Atualmente, o projeto Transempregos, para além da divulgação de currículos em seu portal, promove palestras em escolas e universidades brasileiras, dando apoio não só à sua causa, mas à causa de outros grupos vulneráveis e minoritários, abordando assuntos como, por exemplo, etnia e racismo.

4.3.5 Estatuto da diversidade sexual e de Gênero

O Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero é um projeto da Comissão Especial da Diversidade Sexual e de Gênero da OAB em parceria com diversos movimentos sociais, que reúne uma série de direitos à comunidade LGBTQI+. O anteprojeto de lei apresentado pela comissão bem resume o Estatuto:

---

[37]"A ATENTO BRASIL é das maiores empregadoras de pessoas TRANS no mundo - de 78 mil funcionários, somente no Brasil, mais de 1.300 são pessoas que se autodefinem como transgêneras." (PORTAL TRANSEMPREGOS, 2018, n.p.).

> O Estatuto da Diversidade Sexual E Gênero além dos princípios traz normas de natureza civil e penal, que asseguram uma série de prerrogativas e direitos a homossexuais, lésbicas, bissexuais, transgêneros e intersexuais. Do mesmo modo impõe o reconhecimento jurídico das uniões homoafetivas e criminaliza a homofobia, além de apontar políticas públicas de inclusão (OAB, 2017).

A sugestão da OAB, traduzida no presente anteprojeto, foi acolhida pelo Senado Federal, por meio da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa, que editou o Projeto de Lei do Senado nº 134, de 2018, que institui o Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero. A proposta teve mais de cem mil apoiadores, o que demostra os interesses sociais na consagração de direitos ao segmento LGBTQI+. A iniciativa do projeto, de acordo com a exposição de motivos da Comissão organizadora, se deu em razão da omissão legislativa e pela necessidade de reunião, em um diploma normativo coeso, dos direitos relacionados à orientação e à identidade de gênero, muitos deles já garantidos pela via judicial (OAB, 2017).

O objetivo maior do estatuto não é garantir à comunidade LGBTQI+ uma série de privilégios ou vantagens, mas assegurar que esses cidadãos tenham acesso a direitos básicos e que não sofram com a discriminação. Por isso, o Estatuto propôs uma série de mudanças em dispositivos da legislação infraconstitucional, de modo a adequá-los à proposta.

O projeto, de início, buscou conceituar, pedagogicamente, o termo identidade de gênero e transgeneridade. No art. 1º, parágrafo único, inciso II, a identidade de gênero foi conceituada como "a profundamente sentida experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento" (BRASIL, 2018). Já o termo transgênero, na forma do art. 2º, Parágrafo único, "abarca pessoas cuja identidade de gênero, expressão de gênero ou comportamento não está em conformidade com aqueles tipicamente associados com o sexo que lhes foi atribuído no nascimento [...]" (BRASIL, 2018)

Os conceitos apresentados se mostram inclusivos e avançada, por não se apegar à inteligibilidade do binarismo de gênero. As definições apresentadas levam em consideração não só o sexo biológico (destoantes ou não), mas a fluidez dos comportamentos, das expressões de gênero e das experiências internas e externas de cada pessoa.

Mais adiante, o art. 4º traz uma carta de princípios fundamentais que guiou a construção das normas do Estatuto. São eles: dignidade humana, igualdade e respeito à diversidade, livre orientação sexual e identidade de gênero, reconhecimento da personalidade de acordo com a identidade de gênero ou a orientação sexual auto atribuída pela pessoa, convivência comunitária e familiar, liberdade de constituição de família, liberdade de constituição de

vínculos parentais, respeito à intimidade, à privacidade e à autodeterminação, e direito fundamental à felicidade.

O Estatuto é amplo, abrangendo normas de ordem civil, administrativa e penal. Passa-se a elencar alguma dessas normas, em especial atenção àquelas garantidoras de direitos das pessoas transexuais, foco do nosso estudo.

Quanto ao direito à identidade de gênero e à saúde, o Estatuto garante o acesso das pessoas transexuais aos espaços públicos e privados, assegurando o uso das dependências de acordo com a sua identidade de gênero (Art. 32) (BRASIL, 2018). Assegura-se, também, à pessoa transexual, acesso gratuito aos procedimentos médicos, cirúrgicos, hormonais, psicológicos e terapêuticos para a adequação à sua identidade de gênero (art. 34), devendo o Estado promover a capacitações profissionais da área de saúde para acolher transgêneros e intersexuais em suas necessidades e especificidades (art. 32), para que estes profissionais não se utilizem de instrumentos e técnicas que possam reforçar, criar ou manter preconceitos e estigmas (art. 44) (BRASIL, 2018).

Acompanhado a isso, fica garantido aos transgêneros e intersexuais "o direito à retificação do nome e da identidade sexual, independentemente de realização da cirurgia de readequação sexual, apresentação de perícias ou laudos médicos ou psicológicos" (art. 39) e sem a necessidade de ação judicial ou a representação por advogado, garantida a gratuidade do procedimento (art. 40) (BRASIL, 2018).

Quanto aos direitos previdenciários, o dispositivo defende a consagração de direitos igualitários para todas as pessoas, ficando vedada às instituições de seguro negar qualquer espécie de benefício, tendo por motivação a orientação sexual ou identidade de gênero do beneficiário (arts. 51 e 52). No campo educacional, os professores deverão estar capacitados para tratar de assuntos sobre sexualidade, adotando materiais didáticos não discriminatórios (arts. 57 e 58) (BRASIL, 2018).

O estatuto reservou um capítulo para tratar do direito ao trabalho. Os arts. 63 e 64 asseguram o direito de acesso ao mercado de trabalho, independente da identidade de gênero, ficando vedada a eliminação ou a imposição de qualquer distinção ao candidato, com face de sua orientação sexual ou identidade de gênero. Fica o empregador, também, proibido de demitir empregado, em decorrência de discriminação em razão da sua identidade de gênero (art. 66), ou estabelecer ou manter diferenças salariais entre empregados que exerçam as mesmas funções em decorrência de sua identidade de gênero (art. 67) (BRASIL, 2018).

As disposições estatutárias obrigam que o poder público institua programa de formação e qualificação profissional, de emprego e geração de renda voltadas à comunidade LGBTQI+

(art. 68) e assegure aos transgêneros e intersexuais, o registro do nome social na Carteira de Trabalho e nos assentamentos funcionais (art. 69). Garante-se, também, a criação de sistemas de cotas na administração pública e a realização de campanhas de qualificação dos seus servidores, devendo ser criadas e incentivadas medidas similares nas empresas e organizações privadas (arts. 70 e 71) (BRASIL, 2018).

Além das disposições enunciadas, o Estatuto garante uma série de outros direitos, especialmente relacionados à moradia, à segurança, à justiça, aos meios de comunicação, às relações de consumo, e tipifica uma série de crimes de discriminação, intolerância e violência com a comunidade LGBTQI+ (BRASIL, 2018). Ao final, vincula a Administração Pública federal, estadual, distrital e municipal à necessidade de criação de políticas públicas inclusivas relacionadas aos setores econômico, social, político e cultural e dá outras providências (BRASIL, 2018).

4.4 ARTICULAÇÕES ENTRE O ESTADO E AS EMPRESAS NA PROMOÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS ÀS PESSOAS TRANSEXUAIS

Como visto anteriormente, os direitos sociais, como o direito ao trabalho, compreendem o fundamento mediado das políticas públicas, e é por eles que se exige uma prestação positiva do Estado (BUCCI, 1997). Para Gomes (2008), as políticas públicas voltadas à consagração do direito ao trabalho podem ser sentidas tanto no estímulo à geração de empregos quando na formação profissional do indivíduo, "[...] de maneira a emancipá-lo socialmente, robustecendo sua autonomia técnica e intelectual, a fim de viabilizar sua inserção no mercado de trabalho com maior facilidade e desenvoltura. " (GOMES, 2008, p. 125).

Este trabalho sustentou, nas discussões aqui travadas, a importância do Estado na construção de um ambiente laboral inclusivo. Acompanha-se o pensamento de Almeida e Vasconcellos (2014), ao pontuarem que o Estado "deve não somente fiscalizar para que as empresas cumpram as leis de respeito aos direitos humanos, como também avaliar se essas leis continuam adequadas ou precisam ser reformadas, em virtude de alterações sociais e culturais. " (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018, p. 302).

Noutro passo, viu-se que as empresas também podem agir em favor da fruição de direitos ao trabalho, que atinge relações patrimoniais e privadas e, ao mesmo tempo, assume um papel de fundamentabilidade e se resvale de uma proteção constitucional. Com responsabilidade social, as empresas passam a assumir um papel de liderança na promoção de

ações inclusivas e na valorização da diversidade, garantindo, junto a isso, uma vantagem competitiva.

A RSE se manifesta nas práticas de valorização da diversidade, que para Almeida e Vasconcellos (2018), é um elemento estratégico que melhora o desempenho das empresas e, ao mesmo tempo, promove a integração dos seus interesses com os interesses sociais. O agir da empresa, entretanto, precisa ser transparente e ético, de modo que o lucro alcançado com a sua imagem seja uma consequência natural das suas ações, e não uma finalidade exclusiva. Essa postura é essencial para se poder visualizar a cidadania empresarial.

Assim, é possível delinear ações públicas e privadas potencialmente capazes de melhor a vida de pessoas transexuais pela dignificação do trabalho. Contundo, a presente comunicação acredita na ideia de que a efetividade das políticas públicas voltadas à inserção de transexuais no mercado formal de trabalho depende do fortalecimento da articulação entre o poder público e a iniciativa privada: ao Estado competindo regular o mercado, estimular a geração de empregos, criar ações voltadas à educação e à formação profissional desses indivíduos e incentivar a adoção de práticas sociais empresariais responsáveis voltadas às pessoas transexuais; às empresas, competindo implementar ações *interna corporis* de valorização da diversidade, desde o recrutamento de pessoal até o estabelecimento de políticas de convivência.

Essa articulação também carece de incentivos empresariais a políticas públicas já existentes. Por exemplo, os resultados dos projetos Transcidadania e Trans+respeito, voltados à qualificação e formação profissional de pessoas transexuais, seriam impulsionados se houvesse o fortalecimento de parcerias com empresas privadas que disponibilizassem vagas de emprego ao segmento.

Sobre a forma de atuação, acredita-se que os dez compromissos trazidos pela Ethos, podem inspirar as atuações empresariais e públicas. Através dos indicativos e indicadores de ações, as iniciativas públicas e privadas podem atuar em conjunto orientando discussões com base em valores sociais inclusivos. O primeiro compromisso (Comprometer-se – presidência e executivos – com o respeito e a promoção dos direitos LGBT), por exemplo, depende da articulação das empresas com o governo e as organizações e lideranças da sociedade civil representativas do segmento transexual. O diálogo, neste caso, levará à construção de indicadores de ação fieis às reais necessidades das pessoas transexuais.

O terceiro compromisso (Promover um ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBT) também se traduz em um importante indicativo: o apoio das empresas a eventos externos que dão visibilidade à diversidade sexual e de gênero. Por sua vez, o oitavo

compromisso (Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBT) indica que as organizações empresariais façam parcerias com o poder público ou com as organizações e lideranças da sociedade civil que promova o desenvolvimento e qualificação profissionais. E, nesse ponto, é sabido que já há iniciativas estatais e de organizações sem fins lucrativos que promovem a qualificação de transexuais para o mercado formal de trabalho.

As ações podem ter dimensões locais, regionais e nacionais, a depender dos interesses públicos e das empresas envolvidas. Da mesma forma, todas as empresas, de médio a grande porte, são capazes de promover ações e práticas inclusivas em parceria com o poder público. O Transempregos, por exemplo, envolve uma plataforma nacional, e tem potencial capacidade para criar articulações com empresas de diversas regiões do país; já os projetos e políticas que envolvem o Transcidadania e Trans+respeito possuem abrangência local e atingem um público menor. Em qualquer dos casos, é viável e possível a articulação pretendida.

Deve-se dar importância, também, ao papel das organizações do terceiro setor que agem em prol dos interesses sociais. O Instituto Ethos, por exemplo, é uma organização social capaz de articular os interesses públicos e privados e, consequentemente, promover a criação de uma rede fortalecida de troca de experiências entre empresas, o poder público e as minorias transexuais.

5 CONCLUSÕES

A transexualidade, como visto no estudo, ainda é tratada pelo CFM como uma patologia. Os postulados médicos, ao disporem nesse sentindo, reforçam a estigmatização e a discriminação das pessoas transexuais, o que prejudica a sua inclusão em espaços sociais, como, por exemplo, o mercado formal de trabalho. Contudo, espera-se que o Brasil se adapte o mais rápido possível à recente alteração feita pela OMS, que lançou a nova CID, retirando a transexualidade da lista de transtornos mentais. Nada mais justo e coerente que isso aconteça.

Outras mudanças que vão de encontro com a discriminação e estigmatização dos/das transexuais estão ligadas à utilização de novos conceitos para tratar o fenômeno da transexualidade. A ideia central, na adoção de novos postulados referentes ao sexo, à sexualidade, ao gênero, ao corpo e à identidade de gênero, é a de que não há uma prévia determinação natural de significados.

Acreditar que a biologia, por si só, satisfaz a diversidade humana existente, desconsiderando as variantes socioculturais, é "anular" as múltiplas representações que a experiência de gênero pode trazer. Por isso, a transexualidade foi encarada, neste trabalho, por meio de uma abordagem complexa, através de diferentes formas de subjetivações, não redutíveis ao biológico. Quanto a isso, acredita-se que a desconstrução de alguns discursos médico-científicos abrirá espaço ao reconhecimento da autonomia existencial das pessoas transexuais.

Falar em transautonomia, associada à consagração e proteção dos direitos da personalidade, é entender que a transexualidade está relacionada com a emergência de existir para além dos parâmetros sociais e pseudocientíficos que a colocam no campo da "anormalidade". O respeito aos direitos da personalidade, nesse sentido, reflete-se na autodeterminação existencial e projeta-se sobre as escolhas atinentes ao sentido da vida, as quais se manifestam através do reconhecimento dos direitos à disposição do próprio corpo, ao nome, à identidade sexual, dentre outros.

A emancipação das pessoas transexuais poderá refletir no ambiente de trabalho de forma positiva, com a criação de ambientes mais receptíveis à diversidade. No entanto, o caminho de construção da autonomia se esbarra em outros fatores. É que as pessoas transexuais, por serem marginalizadas e vítimas de discriminação e intolerância, são colocadas em situações de desvantagem em relação aos demais segmentos da sociedade.

A exclusão social leva a minoria transexual à condição de vulnerável. A vulnerabilidade, nesse sentido, pode ser vista como um apelo à não-violência e como uma

adjetivação a toda pessoa ou grupo de pessoa propensa à violência e potencialmente susceptível de ser "ferido". As pessoas transexuais são vulneráveis por terem diminuídas, por diferentes razões, suas capacidades de enfrentar as eventuais violações de direitos básicos, como é o direito ao trabalho. E, é nessa condição de vulnerabilidade que o Estado precisa assumir uma postura positiva na construção de ações que promovam os direitos dos grupos que, por si só, não conseguiriam usufruir dos mesmo direitos, liberdades e garantias daqueles considerados não-vulneráveis.

Ao poder público compete promover ações inclusivas das pessoas transexuais no mercado de trabalho. As políticas públicas, enquanto materialização das ações estatais, é o caminho por meio do qual o Estado efetivamente alcança a população. E nesse ponto, entende-se que os direitos sociais representam o fundamento maior das políticas públicas, porque a efetivação desses direitos depende de prestações positivas do Estado, a atender as intenções constitucionais.

Uma vez encarada a transexualidade como um fator identitário à constituição de uma minoria, acredita-se que o Poder Público pode promover um tratamento diferencial que garanta direitos sociais, sem ferir o ideário da isonomia assegurada constitucionalmente. Como construído nesta investigação, não se pretende singularizar o destinatário de forma absoluta, mas garantir que os direitos se estendam a todos, inclusive à minoria transexual. O fator discriminatório visa atingir um grupo de pessoas indefinidas, havendo razões fáticas e jurídicas que justificam a adoção de medidas afirmativas.

Não se quer, também, com isso, que outros grupos sejam prejudicados. Ao contrário, pretende-se, com a adoção de políticas inclusivas no mercado formal de trabalho, garantir, minimamente, que as pessoas transexuais tenham o mesmo direito dos demais indivíduos. Há, também, consonância da discriminação positiva com os interesses protegidos na Constituição, de modo que a lei não crie efeitos valorativos, ou depreciativos em desconformidade com os valores constitucionais. As ações sociais garantidoras dos direitos aos/às transexuais, por seu turno, nada mais representam do que um instrumento efetivador dos programas estabelecidos na Constituição.

A Constituição Federal de 1988, de caráter dirigente, serve de balizadora da atividade pública e estabelece critérios hábeis a direcionar as decisões políticas discricionárias às reais necessidades dos administrados. As escolhas legítimas dos administradores precisam ser sistematicamente eficazes, sustentáveis, motivadas, proporcionais, transparentes, imparciais e ativadoras da participação social, da moralidade e da plena responsabilidade. Assim, Espera-se do Estado uma posição ativa, para que os direitos fundamentais, como o direito ao trabalho,

sejam implementados, devendo a administração pública assumir a discricionariedade a partir de uma gestão baseada no princípio da boa administração e aplicar e executar as leis em conformidade com os direitos fundamentais.

A Constituição Federal de 1988 também delineia um sistema democrático baseado na promoção de direitos sociais, dentre eles, o direito ao trabalho. Apenso a isso, a Carta Manga consagra, em seu art. 5º, §1º, o princípio da aplicabilidade imediata ou direta das normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais, razão pela qual a garantia do direito fundamental ao trabalho precisa ser inserida nas agendas governamentais voltadas à inclusão de pessoas transexuais no mercado formal de trabalho.

Quando se discute o direito ao trabalho das pessoas transexuais, espera-se que garantias, liberdades e direitos constitucionais dos trabalhadores sejam respeitados e estendidos a todos, incluindo as pessoas transexuais. Do mesmo modo, faz-se necessário pensar no Estado, e até mesmo nas empresas, como instrumentos de ação, por meio das quais se conseguirá, com maior efetividade, promover a inclusão e a igualdade de tratamento entre os trabalhadores, independentemente da sua identidade de gênero.

É por este compromisso que o Estado tem promovido algumas políticas públicas voltadas à promoção de direitos das pessoas transexuais. Foram analisadas algumas dessas políticas (projeto Damas, Trans+respeito, Transcidadania etc.), que, por seu turno, têm gerado resultados positivos. Contudo, essas iniciativas não possuem a dimensão suficiente para chegar à conclusão de que são satisfatórias. Mesmo apresentando resultados positivos, as ações apontadas neste trabalho não demonstram que há uma articulação consolidada com a iniciativa privada.

Pensando no mercado de trabalho e na importância das empresas privadas em matéria de empregabilidade, talvez o fortalecimento dessa relação possa trazer resultados mais satisfatórios. Assim, deve-se dar especial atenção ao papel que as empresas desempenham ou podem desempenhar na formulação e na execução de políticas públicas.

Acredita-se que os interesses privados das empresas estão atrelados aos interesses públicos, na medida em que as empresas sejam convidadas a assumirem uma função social fundada na responsabilidade e na gestão da diversidade. Para tanto, é preciso se desprender da antiga forma de fazer negócio, associado a um modelo tecnicista.

Nesse sentindo, o propósito da RSE é assegurar que a lógica da dignidade impere e não a lógica do preço, o que será feito a partir do respeito e valorização da diversidade dentro e fora do ambiente laboral. Um caminho possível é entender que a valorização da diversidade

também é vantajosa para as empresas, por chamar para sim uma imagem de compromisso e cidadania empresarial.

Como primeiro passo, os dez compromissos construídos pelo Instituto Ethos podem ser um impulso para que empresas não envolvidas com ações afirmativas inclusivas comecem a assumir uma postura de responsabilidade social. Na prática, esses compromissos podem ser transformar em indicadores, metas e cronogramas, através do estabelecimento de um pano de ação.

É preciso se questionar sobre o que precisa ser reduzido, reforçado, criado ou eliminado das práticas empresariais para que a empresa avance na direção de um compromisso com a diversidade no ambiente de trabalho e na sua imagem perante a sociedade. Do mesmo modo, o Estado precisa discutir quais os caminhos a serem seguidos podem incentivar as empresas a adotarem uma agenda social voltada à valorização da diversidade, enquanto expressão da igualdade material.

Os resultados dessa investigação apontam que quando maiores as redes de escuta e leitura da minoria transexual, mais efetivas serão as ações sociais criadas em prol do segmento. As representações sociais, os grupos empresariais e a esfera pública devem se convergirem à consecução dos programas constitucionais. Com esse intuito, incluir as pessoas transexuais em situação de vulnerabilidade no mercado formal de trabalho é um caminho necessário e um indicador de que o Estado social, consagrador dos direitos e garantias fundamentais, como é o direito ao trabalho, segue reduzindo penúrias sociais.

REFERÊNCIAS

ALEXY, R. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2017.

ALMEIDA, C. B.; VASCONCELLOS, V. A. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?. **Revista Direito GV**. São Paulo, v.14, n.2, p. 303-333, 2018, ISSN 2317-6172 versão *online*. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-61722018 14>. Acesso em: 1 out. 2018.

ALMEIDA, G. S.; PILAR, A.; GEBRATH, Z. As relações de trabalho como um aspecto da assistência à saúde de pessoas trans. *In*: COELHO, M. T. A. D.; SAMPAIO, L. L. P (orgs.). **Transexualidades**: um olhar multidisciplinar. Salvador: EDUFBA, 2014. p. 187-210.

ALVARENGA, Z. R. **Direito constitucional do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais**: DSM-52014. Tradução: Maria Inês Corrêa Nascimento *et al*. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2015. Disponível em: <http://blogdapsicologia.com.br/unimar/wpco ntent/uploads/201 5/12/248320024- Manual-Diagnosico-e-Estatistico-de-Transtornos-Mentais-DSM-5-1-pdf.pdf>. Acesso em: 10 maio 2017.

ANTRA. **Mapa de assassinatos de travestis e transexuais no Brasil em 2017**. Brasília: ANTRA, 2018. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2018.

ARGENTINA. **Ley 26.743**, de 9 de maio de 2012. Establéce se el derecho a la identidad de género de las personas. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, 24 maio 2012.

BARBOSA, M. R.; MATOS, P. M.; COSTA, M. E. Um olhar sobre o corpo: o corpo ontem e hoje. **Revista Psicologia & Sociedade**. Minas Gerais, v. 23, n.1, p. 24-34, abr. 2011, ISSN 0102-7182 versão *online*. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309326567 001>. Acesso em: 12 jun. 2018.

BARCELLOS, A. P. de. **Curso de direito constitucional.** Rio de Janeiro: Forense, 2018.

BARREIRO, J. H. L. C. *et al*. Diversidade nas organizações: uma análise de resultados. *In*: XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 2015, Rio de Janeiro. **Anais** [...]. Rio de Janeiro: Universidade Federal Fluminense, 2017, p. 1-16, ISSN 1984-9354. Disponível em: <http://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_353_11.pdf>. Acesso em: 22 out. 2018.

BENTO, B. **A reinvenção do corpo:** sexualidade e gênero na experiência transexual. Rio de Janeiro: Garamond, 2006.

_____. Nome social para pessoas trans: cidadania precária e gambiarra legal. **Revista Contemporânea**. São Carlos, v. 4, n. 1, p. 165-182, jan./jun. 2014, ISSN: 2236-532X versão *online*. Disponível em: <http://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/ar ticle/view/197>. Acesso em: 12 jul. 2018.

BENTO, B., PELÚCIO, L. Despatologização do gênero: a politização das identidades abjetas. **Revistas Estudos Feministas**. Florianópolis, v. 20, n.2, p.559-568, maio/ago. 2012, ISSN 0104-026X versão *online*. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010 4-026X2012000200017&script=sci_abstract&tlng=es>. Acesso em: 29 set. 2018.

BNDES. Gerência de Estudos Setoriais. **AS/GESET Relato Setorial n. 2, de março de 2000.** Empresas, responsabilidade corporativa e investimento social: uma abordagem introdutória. Rio de Janeiro: BNDES, 2000.

BOCAYUVA, H. **Sexualidade e gênero no imaginário brasileiro**: metáforas do biopoder. 1. ed. Rio de Janeiro: Revan, 2007.

BORGES, R. C. B. **Direitos de personalidade e autonomia privada.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

BOSCO, M. G. D.; VALLE, P. R. D. Novo Conceito da Discricionariedade em Políticas Públicas sob um olhar garantista, para assegurar direitos fundamentais. **Revista Jurídica Unigran.** Dourados, v. 8, n. 16, p. 81–106, jul./dez., 2006. Disponível em: <http://www. conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/manaus/direito_humano_adm_pub_maria_dal_bosco_e _paulo_valle.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2011.

BOURDIEU, P**. Coisas ditas.** 1.ed. São Paulo: Brasiliense, 2004.

BRANDI, A. C. D.; CAMARGO, N. M. de. Minorias e grupos vulneráveis, multiculturalismo e justiça social: Compromisso da Constituição Federal de 1988. *In:* SIQUEIRA, D. P.; SILVA, N. T. R. (orgs.). **Minorias e grupos vulneráveis**: reflexões para uma tutela inclusiva. 1. ed. Birigui-SP: Boreal, 2013.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 5002/2013**. Dispõe sobre o direito à identidade de gênero e altera o artigo 58 da Lei 6.015 de 1973. Brasília, 2013. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor= 1059446>. Acesso em: 30 maio 2018.

_____. CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Resolução nº 1.955/2010, de 3 de setembro de 2010. Dispõe sobre a cirurgia de transgenitalismo e revoga a Resolução CFM nº 1652/02. **Diário Oficial da União**: Poder Executivo, Brasília, Seção I, p. 109-10, 3 set. 2010. Disponível em: <http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/CFM/ 2010/1 955_2010.htm>. Acesso em: 5 maio 2018.

_____. CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Resolução nº1.652/2002**,** de 2 dez 2002 Dispõe sobre a cirurgia de transgenitalismo e revoga a Resolução CFM nº 1.482/97. **Diário Oficial da União**: Poder Executivo, Brasília, n. 232, Seção 1, p.80-81, 2 dez. 2002. Disponível em: <http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/CFM/ 2010/1 955_2010.htm>. Acesso em: 5 maio 2018.

_____. CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Resolução nº1.652/2002, de 19 de set. de 2002. Dispõe sobre a cirurgia de transgenitalismo e revoga a Resolução CFM nº 1.482/97. **Diário Oficial da União**: Poder Executivo, Brasília, p. 20-944, 19 set. 2002. Disponível em: <http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/CFM/1997/1482_1997.htm>. Acesso em: 5 maio 2018.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Planejamento e Investimentos Estratégicos – SPI. **Indicadores de programas**: Guia Metodológico. Brasília, DF: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, Secretaria de Planejamento e Investimentos Estratégicos, 2010. 128 p.

_____. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº 134, de 2018**. Institui o Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero. Brasília, 2018. Disponível em: <https://legis.senado.leg. br/ sdleg-getter/documento?dm=7651096&disposition=inline>. Acesso em: 14 nov. 2018.

_____. SUPREMO TRIBUNAL FEREDAL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) Nº 4275**. REQTE: Produradoria-Geral da República. INTDO: Presidente da República

e Congresso Nacional. Relator: Min. Marco Aurélio, 1 de março de 2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2691371>. Acesso em: 16 nov. 2018.

BRITO FILHO, J. C. M. de. **Ações Afirmativas**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2012.

BUCCI, M. P. D. **Políticas Públicas e Direito Administrativo**. Revista de Informação Legislativa. Brasília, ano 34, n. 133, p. 89-98, jan./mar. 1997.

BUSSINGUER, M. A. **Política pública e inclusão social**: o papel do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2013.

BUTLER, J. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. 13. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.

_____. Corpos que ainda importam. *In*: COLLING, L (org.). **Dissidências sexuais e de gênero**. Salvador: EDUFBA, 2016. p.19-42.

CAMARGO, S.; SAMPAIO-NETO, L. Sexualidade e gênero. **Revista da Faculdade de Ciências Médicas de Sorocaba**. Sorocaba, v. 19, n. 4, p. 165-166, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.23925/1984-4840.2017v19i4a1>. Acesso em: 26 set. 2018.

CARDIN, V. S. G.; ROCHA, F. L. Da transfobia nas relações de trabalho: do reconhecimento identitário e dos meios de efetivação da dignidade das travestis e das pessoas transexuais no ambiente laboral. *In*: SILVA, M. M.; BERNARDINELI, M. C. (org.). **Temáticas do meio ambiente de trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2017, p. 88-96.

CARMO, C. M. Grupos minoritários, grupos vulneráveis e o problema da (in)tolerância: uma relação linguístico-discursiva e ideológica entre o desrespeito e a manifestação do ódio no contexto brasileiro**. Revista do Instituto de Estudos Brasileiros.** São Paulo, n. 64, p. 201-223, ago. 2016. versão *online.* Disponível em: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.2316-901X. v0i64p201-223>. Acesso em: 02 nov. 2018.

CHAGAS, E. N. Identidade de Gênero e Políticas Públicas: a invisibilidade da população trans no Brasil. *In*: VIII Jornada Internacional de Políticas Públicas, 2017, Maranhão. **Anais** [...]. Maranhão: Universidade Federal do Maranhão, 2017. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2017/anais-joinpp-2017.html>. Acesso em: 30 out. 2018.

COELHO, M. T. A. D.; SAMPAIO, L. L. P. As transexualidades na atualidade: aspectos conceituais e de contexto. *In*. _____. (org.). **Transexualidades**: um olhar multidisciplinar. Salvador: EDUFBA, 2014. p. 13-23.

CONCILIO, I. L.; AMARAL, M.; SILVEIRA, P. M. Introdução. **Transcidadania**: práticas e trajetórias de um programa transformador. *In*: _____. (org.). São Paulo: 2017, p. 17-22.

_____. Contextualização da construção do programa Transcidadania. **Transcidadania**: práticas e trajetórias de um programa transformador. *In*._____. (org.). São Paulo: 2017, p. 23-30.

_____. Estruturação do Programa. **Transcidadania**: práticas e trajetórias de um programa transformador. *In*._____ (org.). São Paulo: 2017, p. 31-32.

COSTA, M. S. Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais includente. **Cadernos EBAPE.BR**. Rio de Janeiro, v.15, n.1, p.115-131, jan./mar. 2017, ISSN 1679-3951 versão *online.* Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395137235>. Acesso em: 08. out. 2018.

COSTA, V. M. M. Corpo e História. **Revista ECOS**. Mato Grosso, v. 1, n. 1, p 245-258. Jul. 2011, ISSN 2316-3833 versão *online*. Disponível em: <https://periodicos.unemat.br /index.php /eco s/article/view/777>. Acesso em: 11. jun. 2018.

DIAS, J. A. H; OLIVEIRA, J. S. de. A posição do transexual diante do princípio da dignidade da pessoa humana em face dos direitos da personalidade: uma luta pela garantia de sua realização e inclusão social**. Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**. Minas Gerais, v. 2, n. 1, p. 75 – 94, Jun. 2016. versão *online*. Disponível em: <http://www.indexlaw.org/index.ph p/revistagsd/article/view/1058>. Acesso em: 01 out. 2018.

DHES. Rede Direitos Humanos e Educação Superior. **Direitos Humanos dos Grupos Vulneráveis**. Coordenadores: Jane Felipe Beltrão Jose Claudio Monteiro de Brito Filho Itziar Gómez Emilio Pajares Felipe Paredes Yanira Zúñiga. Manual, 2014 - dhes.

DRUCK, G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. **Cadernos CRH**. Salvador, v.24, n.1, p.37-57, 2011, ISSN 0103- 4979 versão *online*. Disponível em: <https://portalseer .ufba.br/index.php/crh/article/view/19219/12482>. Acesso em: 01 out. 2018.

DRUCK, G. *et al*. A terceirização no serviço público: particularidades e implicações. *In*: CAMPOS, A. G. (org.). **Terceirização do trabalho no Brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: Ipea, 2018. p. 113-142.

DUPAS, G. A lógica da economia global e a exclusão social. **Revista Estudos Avançados.** São Paulo. v.12, n.34, p. 121-159, dez. 1998, ISSN 0103-4014. Acesso em: <ttp://dx.doi.org/ 10.1590/S0103-40141998000300019>. Disponível em: 10 out. 2018.

FERREIRA, D. S. Construções da identidade de gênero: reflexões em contexto escolar. **Revista Psicologia Pt**. Minas Gerais, p. 1-61, maio 2018. ISSN 1646-6977 versão *online*. Disponível em: <http://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo_licenciatura.php?construcao-da-identidade-de-genero-reflexoes-em-contexto-escolar&codigo=TL0439&area=>. Acesso em 01.10.2018.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul./set. 2000, ISSN 2178-938X versão *online*. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S003475902 000000300003>. Acesso em: 04. out. 2018.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Construindo o conceito de competência. **Revista de Administração Contemporânea**. Brasília, v.5, n. spe, p. 183-196, 2001, ISSN 1982-7849 versão *online*. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552001000500010>. Acesso em: 02 out. 2018.

FOUCAULT, M. **História da sexualidade I**: a vontade de saber. 13. ed. Rio de Janeiro. Edições Graal, 1988.

FREITAS, J. As políticas públicas e o direito fundamental à boa administração. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**. Fortaleza, v. 35, n.1, p. 195-217, jan./jun. 2015, ISSN 1807-3840 versão *online*. Disponível em: <http://periodicos.ufc.br/nomo s/article/vi ew/ 2079>. Acesso em: 11. out. 2018.

FURLANI, J. **Mitos e tabus da sexualidade humana**: subsídios ao trabalho em educação sexual. 3. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2007.

FURTADO, R. N; CAMILO, J. A. O. O conceito de biopoder no pensamento de Michael Foucault**. Revista Subjetividades**. Fortaleza, v. 16, n. 3, p. 34-44, dez. 2016, ISSN: 2359-

0777 versão *online*. Disponível em: <http://periodicos.unifor.br/rmes/article/view/4800>. Acesso em: 12. jun. 2018.

GOMES, F. R. Direito Fundamental ao trabalho: uma miragem discursiva ou uma norma efetiva? *In:* SARMENTO, D.; PEREIRA, C. (Org.). **Direitos sociais fundamentais, judicialização e direitos sociais em espécie**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2008.

GOMES, J. B. B. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília, a. 38, n. 151, p. 129-152, jul./set. 2001. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/705>. Acesso em: 11 nov. 2018.

GONÇALVES, C. R. **Direito civil brasileiro, parte geral**. 10. ed. — São Paulo: Saraiva, 2012.

GRANT, C. Direito e Gênero em Trânsito: quando corpos e gêneros em trânsito obrigam o trânsito do Direito – uma análise crítica da 'Ley de Identidad de Género' argentina e 185 do PL 5.002/2013 a partir dos estudos queer. *In*: XXII Congresso Nacional do CONPEDI, 2013, Florianópolis. **Anais** [...] Florianópolis: Fundação Boiteux, 2013. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=f01287d4b412a2b1>. Acesso em: 5 maio 2018.

_____. **Direito, bioética e transexualidade**: um estudo sobre os limites e as possibilidades de ampliação da tutela jurídica das experiências trans. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Bahia, Salvador, 2015.

GUIMARÃES, V. **Projeto Damas, identidade e cidadania**. Rio de Janeiro: CIEDS, 2016. Disponível em: <https://www.cieds.org.br/noticias/detalhe/projeto-damas-identidade-e-cidadania>. Acesso em: 14 nov. 2018.

HUPSEL, F. **Autonomia provada na dimensão civil-constitucional:** o negócio jurídico, a pessoa concreta e suas escolhas existenciais. Salvador: JusPODIVM, 2016.

IBGE. PNAD Contínua. **Desemprego volta a crescer no primeiro trimestre de 2018**. Rio de Janeiro: IBGE, 27 arb. 2018, 09:46. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20995-desemprego-volta-a-crescer-no-primeiro-trimestre-de-2018>. Acesso em 19 nov. 2018, 10:30.

_____. **Trabalho informal faz desemprego cair**. Rio de Janeiro: IBGE, 30 ago. 2017, 18:24. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/16155-trabalho-informal-faz-desemprego-cair>. Acesso em: 29 nov. 2018, 20:30.

INSTITUTO ETHOS. **Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social**. Disponível em: http://www3. ethos.org.br/. Acesso em: 17 set. 2018.

_____. **O Compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT**: orientações para o mundo empresarial em ações voltadas a lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais. São Paulo: Instituto Ethos, 2013. Disponível em: <http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads /2013/12/ManualLGBT_Dez_2013.pdf>. Acesso em: 17. Set. 2018.

JESUS, J. G. de**. Orientações sobre a população transgênero**: conceitos e termos. Jaqueline Gomes de Jesus. Brasília: Autor, 2012. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/234079919_Orientacoes_sobre_Identidade_de_Genero_Conceitos_e_Termos>. Acesso em: 11 set. 2018.

KON, A. Mercado de trabalho, assimetrias de gênero e políticas públicas: considerações teóricas. **RP3 Revista de Pesquisas em políticas Públicas**. Brasília, 1. ed., n. 2, p. 33-58, dez. 2013, ISSN: 2317-921X versão *online*. Disponível em: http://dx.doi.org/10.18829/ rp3.v0i2.10154>. Acesso em: 20 out. 2018.

LEITE, C. H. B. Eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de emprego. **Revista Brasileira de Direito Constitucional**. n. 17, p. 33-45, jan./jun., 2011. ISSN 1983-2303. Disponível em: <http://www.esdc.com.br/seer/index.php/rbdc/article/view/238>. Acesso em: 29 nov. 2018.

LEITE JÚNIOR, J. A interiorização do "verdadeiro" sexo e a busca pelo "verdadeiro" gênero. *In:* COELHO, M. T. A. D.; SAMPAIO, L. L. P. **Transexualidades**: um olhar multidisciplinar. Salvador: EDUFBA, 2014. p. 41-51.

LIMA, A. S; SILVA, N. G.; COSTA, P. F. **Projeto Trans+respeito**. Rio de Janeiro: Prefeitura do Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <http://www.rio.rj.gov.br/dlstatic/10112/6 767039/4208494/projeto_NGS_II.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2018.

LOURO, G. L. Pensar a sexualidade na contemporaneidade. *In*: PARANÁ. Secretaria de Estado da Educação. Superintendência de Educação. Departamento de Diversidades. Núcleo de Gênero e Diversidade Sexual. **Sexualidade**. Curitiba: SEED, 2009.

MEDEIROS, B. R. **Trabalho com dignidade**: educação e qualificação é um caminho? São Paulo: LTr, 2008.

MELLO, C. A. B. de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

_____. **Curso de Direito Administrativo**. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

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

MERCANTE, C. V. **A responsabilidade social empresarial como meio propulsor da efetivação dos direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2012.

MODESTO, E. Transgeneridade: um complexo desafio. **Via Atlântica**. São Paulo, n. 24, p. 49-65, dez. 2013. ISSN: 2317-8086 versão *online.* Disponível em: <https://doi.org/10.1160 6/va.v0i24.57215>. Acesso em: 13 set. 2018.

MOLINA, L. P. P. A visibilidade dos/as transexuais na argentina: a experiência da Escola Mocha Celis e a criação da Lei de Identidade de Gênero. *In:* Simpósio Internacional de Educação Sexual: feminismos, identidade de gênero e políticas públicas, 2015, Maringá. **Anais** […] Maringá: Universidade Estadual de Maringá, 2015, p. 1-17.

MORENO, J. C. Conceito de Minorias e Discriminação. **Revista USCS – Direito**. São Caetano do Sul, a. 10, n. 17, p. 141-156, jul./dez. 2009. Disponível em: <10.13037/dh.n1 7.888>. Acesso em: 11 out. 2018.

MOURA, R. G. de. Políticas Públicas como ferramenta de equidade entre (Trans) gêneros no mundo do trabalho. **Cadernos UniFOA**. Volta Redonda, v. 10, n. 29, p. 77-87, dez. 2015. ISSN: 1982-1816 versão *online.* Disponível em: <http://revistas.unifoa.edu.br/index.php/ cadernos/article/view/366>. Acesso em: 29 set. 2018.

NESP. Núcleo de Estudo em Saúde Pública. **Mapa dos assassinatos de travestis e transexuais no Brasil em 2017 é lançado em Brasília**. Brasília: NESP, 2016. Disponível em: <http://www.nesp.unb.br/index.php/noticias/387-mapa-dos-assassinatos-de-travestis-e-transexuais-no-brasil-em-2017-e-lancado-em-brasilia>. Acesso em: 15 nov. 2018.

NOLASCO, A. Fluxo das(os) beneficiárias(os) e dados demográficos. *In*: CONCILIO, I. L.; AMARAL, M.; SILVEIRA, P. M (orgs.). **Transcidadania**: práticas e trajetórias de um programa transformador. São Paulo: Koinonia, 2017, p. 33-37.

OAB. **Anteprojeto estatuto da diversidade sexual e de gênero**. Institui o Estatuto da Diversidade Sexual e Gênero e dá outras providências. Brasília, 2017. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7302364&disposition=inline>. Acesso em: 12 nov. 2018.

OEA. **Convenção Americana de Direitos Humanos** ("Pacto de San José de Costa Rica"). San José da Costa Rica: 1969.

OLIVEIRA, G. J. Percursos de um Programa em construção: A inserção das(os) beneficiárias(os) no Transcidadania. *In.* CONCILIO, I. L.; AMARAL, M.; SILVEIRA, P. M (orgs.). **Transcidadania**: práticas e trajetórias de um programa transformador. 1. ed. São Paulo: Koinonia, 2017. p. 39-36.

OMS. **Classificação de Transtornos Mentais e de Comportamento da CID-10**: descrições clínicas e diretrizes diagnósticas. Porto Alegre: Artmed, 1993.

ONU - OIT. UNAIDS. PNUD**. Promoção dos Direitos Humanos de Pessoas LGBT no mundo do trabalh**o: construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia. 2014. 80 p.

PASQUALETTE, B. B**. Discricionariedade e Gestão de recursos públicos**: a busca pelo valor justiça na definição de políticas públicas. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2012.

PEREIRA, C. R. **Efetividade dos direitos humanos trabalhistas**: o Ministério Público do Trabalho e o tráfico de pessoas: o Protocolo do Palermo, a Convenção n. 169 da OIT, o Trabalho estravo, a Jornada Exaustiva. São Paulo: LTr, 2007.

PERELMAN, C. **Ética e Direito**. Tradução: Maria Ermantina Galvão Gomes Pereira. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

PINTO, A. P. **Direito do trabalho, direitos humanos sociais e a Constituição Federal**. São Paulo: LTr, 2006.

PLATÃO. **A República**. Tradução: Maria Helena da Rocha Pereira. 9. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekian, 1987.

PONTES DE MIRANDA. **Tratado de direito privado.** Rio de Janeiro: Borsoi, 1955, t. 7. Direito de Personalidade. Direito de Família.

PONTES, J. C.; SILVA, C. G. Cisnormatividade e passabilidade: deslocamentos e diferenças nas narrativas de pessoas trans. **Revista Periodicus**. Salvador, n. 8, v. 1. p. 396-417, nov.2017/abr. 2018, ISSN: 2358-0844. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaperiodicus/article/viewFile/23211/15536>. Acesso em: 01 dez. 2018.

PORTAL TRANSEMPREGOS. Disponível em: <http://www.transempregos.com.br/menu.html>. Acesso em: 10 nov. 2018.

QUEIROZ, A. C. S.; ÁLVARES, I. M.; MOREIRA, D. A. **Gestão da Diversidade Cultural, Estratégia e Vantagem Competitiva**: Um Estudo de Caso no Brasil. Rio de Janeiro: ANPAD, 2015. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/3es2005-409.pdf/>. Acesso em: 2 de nov. 2018.

RIBEIRO, A. M. L. **Responsabilidade Social Empresarial**: percepções e possibilidades Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Minas Gerais, Belo Horizonte, 2005. Disponível em: <http://www.biblioteca. pucminas.br/teses/CiencSociais_RibeiroAM_1.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2018.

RIO DE JANEIRO. Coordenadoria Especial de Diversidade Sexual. **Programa trans+respeito**. Rio de Janeiro: Prefeitura do Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <http://prefeitura.rio/web/cedsrio/exibeconteudo?id= 6892301>. Acesso em: 11 nov. 2018.

SAGRILO, D. D. **Jovens transgêneros**: percursos biográficos sobre a busca de si e as relações de trabalho. Dissertação (Mestrado em Arte e Comunicação Social) - Programa de Pós-Graduação em Cultura e Territorialidades, Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, Niterói, 2017. Disponível em: <http://www.emdialogo.uff.br/sites/default/files/ danielsagrillo_versao_final.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2018.

SAMPAIO, L.L.P.; COELHO, M.T.A.D. A transexualidade da atualidade: discurso científico, político e histórias de vida. *In*: III Seminário Internacional Enlaçando Sexualidades, 2013, Salvador. **Anais** [...]. Salvador: Universidade do Estado da Bahia, 2013. p. 1-12. Disponível em: <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/15770>. Acesso em: 25 maio 2018.

SAMPAIO, L. L. P.; COELHO, M. T. A. D.; LIMA; S. A. M. Transexualidade e intersexualidade. *In*: COELHO, M. T. A. D.; SAMPAIO, L. L. P. **Transexualidades**: um olhar multidisciplinar. Salvador: EDUFBA, 2014. p. 65-78.

SANT'ANA, M. R**. Autonomia, incapacidade e transtorno mental**: propostas pela promoção da dignidade. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Bahia, Salvador, 2015.

SANTOS, A. Transexualidade e travestilidade: conjunções e disjunções. *In:* COELHO, M. T. A. D.; SAMPAIO, L. L. P. **Transexualidades**: um olhar multidisciplinar. Salvador: EDUFBA, 2014. p. 79-99.

SÃO PAULO. Câmara Municipal. **Projeto de Lei nº 225, de 12 de abril de 2017**. Dispõe sobre a reserva às pessoas transgêneras (mulheres e homens transexuais e travestis), de 2% das vagas oferecidas nos concursos públicos no âmbito da administração pública municipal, das autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pelo município e dá outras providências. São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://www.radarmunicipal.com.br/proposicoes/projeto-de-lei-225-2017>. Acesso em: 14 nov. 2018.

_____. **Projeto Reinserção Social Transcidadania**. 2018. Disponível em: <https://ww w.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/desenvolvimento/cursos/operacao_trabalho/index.ph p?p=170430%20)>. Acesso em 10 de nov. 2018.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. dos R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v.49, n.3, p.337-348, jul./set. 2009, ISSN 0034-7590 versão *online.* Disponível em: <http://dx.doi.org/ 10.1590/S0034-75902009000300008>. Acesso em: 27. Out. 2018.

SARLET, I. W. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015a.

_____. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva: 2015b.

SARMENTO, D. **Livres e iguais**. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

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

SEGUIN, E. **Minorias e grupos vulneráveis**: uma abordagem jurídica. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2002.

SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**. Porto Alegre, v. 16, n. 2, jul./dez 1995 versão *online*. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/educacao erealidade/article/view/71721/40667>. Acesso em: 17 nov. 2018.

SILVA, J. A. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 41. ed. São Paulo: Malheiros, 2018.

SILVA JUNIOR, A. M**.** As minorias sexuais e as políticas públicas do Governo Federal: entre avanços e retrocessos. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas** (UNIFAFIBE). São Paulo, v. 1, n. 2, p. 21-54, ago./dez. 2013, ISSN 2318-5732. Disponível em: <http://dx.doi.org /10.25245/rdspp.v1i2.11>. Acesso em: 05 out. 2018.

SILVA, M. V. **Transexualismo e Respeito à Autonomia**: um estudo bioético dos aspectos jurídicos e de saúde da "terapia para mudança de sexo". Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2007.

SIQUEIRA, D. P.; CASTRO, L. R. B. Minorias e Grupos Vulneráveis: a questão terminológica como fator preponderante para uma real inclusão social. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas** (UNIFAFIBE). São Paulo, v. 5, n. 1, p. 105-122, ago./dez. 2017, ISSN 2318-5732. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v5il>. Acesso em: 23 set. 2018.

SODRÉ, M. Por um conceito de minoria. *In:* PAIVA, R.; BARBALHO, A. (Org.). **Comunicação e cultura das minorias**. São Paulo: Paulus, 2005.

SOUZA, C. Políticas Públicas: uma revisão de literatura**. Sociologias**. Porto Alegre, n.16, p.20-45, jul./dez. 2006, ISSN 1517-4522 versão *online*. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/ sociologias/article/view/5605>. Acesso em: 13 out. 2018.

SOUZA, E. M. de; PEREIRA, S. J. N. (Re)produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie.** São Paulo, v. 14, n.4, p. 76-105, jul./ago, 2013, ISSN 1678-6971. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1678-69712013000400004>. Acesso em: 06 maio 2018.

SOUZA, L. D. F. de. Reserva do possível e o mínimo existencial: embate entre direitos fundamentais e limitações orçamentárias. **Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas**. Pouso Alegre, v. 29, n. 1, p. 205-226, jan./jun. 2013. Disponível em: <https://www.fdsm.edu.br/posgraduacao/revista_artigo.php?artigo=104&volume=>. Acesso em 14 nov. 2018.

VASCONCELLOS, L. T. **Travestis e Transexuais no mercado de Trabalho**. *In*: X Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 2014, Rio de Janeiro. **Anais** [...]. Rio de Janeiro: Universidade Federal Fluminense, 2014. p. 1-17, ISSN 1984-9354. Disponível em: <http://www.inovarse.org/sites/default/files/T14_0409.pdf> Acesso em: 22 out. 2018.

VOLPE, K. R. M. Efetivação dos direitos sociais na ótica do mínimo existencial e da reserva do possível. **Revista Brasileira de Planejamento e Orçamento**. Brasília, v. 2, n 1, p. 48 – 67, 2012. Disponível em: <http://www.assecor.org.br/index.php/rbpo/vol-2-numero-1-2012/>. Acesso em: 15 out. 2018.

WANDELLI, L. V. **O direito humano e fundamental ao trabalho**: fundamentação e exigibilidade. São Paulo: LTr, 2012.

WORLD HEALTH ORGANIZATIONH**. Sexual health**. Genebra: WHO, 2018. Disponível em: <http://www.who.int/topics/sexual_health/en/>. Acesso em: 24 set. 2017.

WYZYKOWSKI, A. B. V. A autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v. 82, n. 4, p. 19-46, out/dez 2016. ISSN 0103-7978, versão *online*. Disponível em: <https://hdl.handle .net/20.500.12178/101982>. Acesso em: 17 nov. 2018.