



**A (IN)VISIBILIDADE DAS PESSOAS TRANSEXUAIS NO MERCADO DE
TRABALHO: UMA ABORDAGEM SOB POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO
NO BRASIL**

***THE (IN) VISIBILITY OF TRANSGENDER PEOPLE IN THE LABOR
MARKET: AN APPROACH UNDER PUBLIC INCLUSION POLICIES IN BRAZIL***

Nathália Otesbelgue Moraes¹

Analice Schaefer de Moura²

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo abordar a (in) visibilidade das pessoas transexuais no mercado de trabalho formal, a partir de uma abordagem sob a criação de políticas públicas de inclusão no Brasil. Nesse sentido, para a construção da pesquisa se faz necessário ter como questionamento o seguinte: a partir do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 26 pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em 2019 foram implementadas políticas públicas de inclusão das pessoas transexuais no mercado de trabalho formal brasileiro? Assim, a pesquisa terá como objetivo geral: abordar a (in) existência de políticas públicas de inclusão das pessoas transexuais no mercado de trabalho formal no Brasil, a partir do julgamento da ADO nº 26 pelo STF em 2019 e na sequência, a presença de três etapas, estruturadas como objetivos específicos, sendo eles: abordar o julgamento da ADO nº 26 pelo STF e seu impacto diante da (in)visibilidade das pessoas trans, compreender a importância do trabalho livre, justo, remunerado e decente para garantia dos direitos fundamentais e humanos e por fim, identificar a (in)existência de políticas públicas de inclusão das pessoas transexuais no mercado de trabalho formal no Brasil. Deste modo, para resolver a conclusão do problema de pesquisa central, utiliza-se do método de abordagem indutivo, bem como o método de procedimento o monográfico, técnica de pesquisa bibliográfica e documental, mediante a análise de doutrinas, decisões dos tribunais superiores, teses e jurisprudências acerca do tema em questão.

Palavras-chave: Inclusão. Invisibilidade. Políticas. Transexualidade. Trabalho.

¹ Graduada do Curso de Direito Faculdade Dom Alberto-FDA.

² Professora Orientadora. Mestre em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC, com taxa PROSUC – Capes. Especialista em Aprendizagem Ativa pela Universidade do Vale do Taquari - UNIVATES. Graduada em Direito pela UNISC.



ABSTRACT

This article aims to address the (in)visibility of transgender people in the formal job market, based on an approach under the creation of public inclusion policies in Brazil. In this sense, for the construction of the research, it is necessary to question the following: from the judgment of ADO nº 26 by the Federal Supreme Court in 2019, were public policies implemented to include transgender people in the formal Brazilian labor market? Thus, the research will have as its general objective: to address the (in)existence of public policies for the inclusion of transgender people in the formal labor market in Brazil, based on the judgment of Direct Action by Omission nº 26 by the Federal Supreme Court in 2019 and in the sequence, the presence of three stages, structured as specific objectives, namely: addressing the (in)visibility of transgender people in Brazil and the impacts of the judgment of ADO nº 26 by the Federal Supreme Court on the legal system, understanding the importance of free work, fair, remunerated and decent to guarantee fundamental and human rights and, finally, to identify the (in)existence of public policies for the inclusion of transgender people in the formal labor market in Brazil. In this way, to solve the conclusion of the central research problem, the inductive method of approach is used, as well as the monographic method of procedure, bibliographical and documental research technique, through the analysis of doctrines, decisions of the superior courts, theses and jurisprudence on the subject in question.

Key-words: Inclusion. Invisibility. Policies. Transsexuality. Work.

INTRODUÇÃO

No Brasil, quando se trata de políticas públicas voltadas ao respeito à diversidade e a inclusão das pessoas trans no mercado de trabalho, se fala de algo muito fora do alcance legislativo, pois, vivemos numa sociedade que apesar de ser moderna e contemporânea, acaba por ser retrógrada quando se fala em concretização de direitos, igualdades e oportunidades às pessoas que pertencem às camadas marginalizadas da sociedade. A população LGBTQIAPN+ é um exemplo de pessoas pertencentes à minoria social, pois engloba determinadas pessoas que não seguem a ótica do binarismo de gênero na sociedade em relação à orientação sexual.

Neste contexto, o presente trabalho possui como tema as políticas públicas de inserção das pessoas trans no mercado de trabalho. Dessa forma, pretende-se



responder ao seguinte problema: a partir do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 26 pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em 2019 foram implementadas políticas públicas de inclusão das pessoas trans no mercado de trabalho formal brasileiro?

Logo, dada a problemática, tem-se como objetivo geral abordar a (in)existência de políticas públicas de inclusão das pessoas trans no mercado de trabalho formal no Brasil, a partir do julgamento da ADO nº 26 pelo STF em 2019.

A escolha do presente tema, se deu pelo interesse em associar quais são os programas de inclusão dessa população no mercado de trabalho com a sua real efetivação e aplicação no âmbito prático, pois, trata-se de um direito social inacessível à uma determinada camada da sociedade, que em decorrência disso, se torna prejudicial à garantia do princípio da dignidade da pessoa humana.

Para alcançar o objetivo geral, o trabalho é dividido em três objetivos específicos. Inicialmente pretende-se abordar o julgamento da ADO nº 26 pelo STF e seu impacto diante da (in)visibilidade das pessoas trans. Após, busca-se compreender a importância do trabalho livre, justo, remunerado e decente para garantia dos direitos fundamentais e humanos, especialmente das pessoas trans. Por fim, identifica-se a (in)existência de políticas públicas de inclusão das pessoas trans no mercado de trabalho formal no Brasil.

No desenvolvimento do presente trabalho adota-se a abordagem qualitativa. Já o método de abordagem adotado é o indutivo, dessa forma parte-se da análise de uma situação específica, envolvendo o julgamento da ADO nº 26 pelo Supremo Tribunal Federal, para após buscar o referencial quanto à inclusão das pessoas trans no mercado de trabalho decente. Por fim, o método de procedimento é o monográfico e a técnica de pesquisa é a bibliográfica e documental, com a utilização das plataformas, scielo, revista do Direito da Faculdade Dom Alberto, sites oficiais das organizações, bem como na plataforma CAPES e na Biblioteca Virtual da Faculdade Dom Alberto.



1 O IMPACTO DA ADO Nº 26 NA ELABORAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE INTEGRAÇÃO

A presente seção tem como objetivo abordar o julgamento da ADO nº 26 pelo STF e seu impacto diante da (in)visibilidade das pessoas trans. Todavia, inicialmente é importante discorrer sobre os conceitos de gênero, de identidade sexual e por fim, de transexualidade.

As ideias e conceitos de gêneros estão em constante evolução. Dessa forma, Connel e Pearse (2015, p. 189), afirmam que ser homem ou mulher é uma questão de experiência pessoal, afinal, está interligado ao jeito que as pessoas agem, se vestem e o modo que exercem a relação afetiva com o outro. Contudo, o mais importante, é o modo o qual nos apresentamos para a sociedade.

Assim, a busca pela identidade de gênero deu visibilidade às pessoas pertencentes a sigla LGBTQIAPN+ que representa: lésbicas, *gays*, bissexuais, transgêneros/transexuais/travestis, *queers*, intersexuais, assexuais, pansexuais, não binárias. Explica Goerch (2022, p. 15) que o + (mais) na sigla, é para todas as identidades de gêneros, orientações sexuais que ainda não foram descobertas e incluídas na sigla da diversidade, objetivando assegurar maior visibilidade.

Portanto, pode-se concluir que a comunidade LGBTQIAPN+ é:

[...] reunião de pessoas e grupos sociais distintos, apresentando elevado grau de diferenciação entre si, embora unidos por um ponto comum: a sua absoluta vulnerabilidade agravada por práticas discriminatórias e atentatórias aos seus direitos e liberdades fundamentais (BRASIL, 2019, p. 43).

Nesse sentido, o foco deste estudo é a população trans. Segundo Marinho (2016, p. 262), a transexualidade é uma situação em que a pessoa não se identifica com seu sexo biológico, e com isso, passa a procurar meios para adequar o seu corpo físico à sua identidade de gênero.

Importante destacar que o fato principal para a definição de uma pessoa trans não é a realização de cirurgia de transgenitalização (redesignação de sexo) e sim a sua identidade de gênero, ou seja, como estas pessoas se identificam na sociedade apesar do seu sexo/órgão genital de nascimento. Assim, uma pessoa, mesmo que



não tenha realizado a transgenitalização, é considerada trans, existindo mulheres trans e homens trans (CADERNO, 2017, p. 59).

Conforme Dias (2015, p. 127) a transexualidade é “a falta de coincidência entre o sexo anatômico e o psicológico [...]”. O Manual Orientador sobre Diversidade (BRASIL, 2018, p. 13) conceitua que transgênero é o conceito que representa qualquer pessoa que não se identifica com o seu sexo biológico, como por exemplo os transexuais e os travestis. Importante destacar também que a transexualidade por se tratar de uma identidade de gênero, não se confunde com a orientação sexual, ao modo que as pessoas trans podem ser hetero, homossexual, bissexual ou até mesmo lésbica (MARINHO, 2016, p. 264-265).

Já as travestis, são uma construção de gênero feminino diferente do seu sexo biológico, fazendo com que muitas modifiquem (ou não) seus corpos, com hormônioterapias, cirurgias plásticas, aplicação de silicones, etc..., para se apresentarem nessa identidade de gênero, mas cabe ressaltar que isto não é regra para todas (REIS; CAZAL, 2018, p. 39).

Destarte, quando se fala em diversidade sexual e de gênero, importante falar na LGBTfobia, mas mais expressivamente, na transfobia. O Brasil é um dos países que lidera o *ranking* em assassinatos de pessoas transexuais, por se tratar de uma gama dentre os países que é predominantemente conservador e com uma alta ideologia religiosa (GOERCH, 2022, p. 24) e isso faz com o que fuja do binarismo de gênero cause estranheza e preconceito.

Diante desse cenário LGBTfóbico que o Brasil enfrenta, entre os anos de 2017 e 2022 o país registrou 912 (novecentos e doze) assassinatos de pessoas trans e não binárias, sendo: 131 casos em 2022; 140 casos em 2021; 175 casos em 2020; 124 casos em 2019; 163 casos em 2018 e; 179 casos em 2017 (BENEVIDES, 2023, p. 26). Até 2018, a transexualidade era tida como uma doença, sendo que a Organização Mundial da Saúde (OMS) oficializou durante a 72ª Assembléia Mundial da Saúde a retirada da transexualidade do rol de “transtornos mentais” da CID-11, pois até então, era tida como um transtorno de identidade de gênero (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2019). Dessa forma, quando se trata de preconceito, a sociedade ainda tem muito o



que lutar e reconhecer, mas, por outro lado, em termos de reconhecimento e respeito da dignidade humana, há um avanço como a conduta da OMS, já que a transexualidade já não se trata mais como uma doença a ser curada (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2019).

A partir desse contexto de violência, transfobia e desigualdade, que o Partido Popular Socialista ajuizou a ADO nº 26 no STF, em face da inércia legislativa do Congresso Nacional em legislar sobre a proteção dessas pessoas integrantes da comunidade LGBTQIAPN+ (BRASIL, 2019, p. 15), pois não havia qualquer norma reguladora que punisse severamente essas violências praticadas contra essa população.

Dessa forma, o STF reconheceu o estado de mora inconstitucional do Congresso Nacional em não legislar a respeito da proteção penal dos integrantes da comunidade LGBTQIAPN+, equiparando os crimes de homotransfobia com o de racismo, devendo sofrer as mesmas penas, até que seja editada lei específica, bem como sendo homicídio doloso qualificado por motivo torpe (BRASIL, 2019, p. 565).

Em se tratando de mecanismos para combater esse preconceito, foi que se encontrou a referida decisão como um marco temporal, penalizando essas violências e discriminações, no intuito de minimizar o impacto que trazem na socialização dessas pessoas, irradiando também os seus efeitos para seus direitos trabalhistas, visando a inclusão das pessoas trans no mercado formal de trabalho.

Então, quando se fala em exclusão social, Bourdieu (2001, p. 11) traz a ideia de luta de classes como sendo a imposição destas em definirem o mundo social de acordo com suas ideologias. Dessa forma, a classe dominante, definida pelo seu poder econômico, tende a exercer o monopólio da produção simbólica, assegurando suas ideologias conservadoras em benefício da própria classe (BOURDIEU, 2001, p. 12). Com efeito, o poder simbólico é exercido pela classe dominante e reproduzido pelos demais como algo natural, daí a importância da decisão do STF que rompeu com o status quo.

Nesse sentido, a ADO é cabível quando há uma omissão normativa, ou seja, uma omissão inconstitucional, sendo “o caso em que a lei não contém os elementos



que lhe dão condição de aplicabilidade, a falta de regulamento é empecilho evidente para a efetividade da norma constitucional (MITIDIERO; MARINONI; SARLET, 2023, p. 592) e assim a sua decisão goza de efeitos gerais, ou seja, para todos (MITIDIERO; MARINONI; SARLET, 2023, p. 598).

A finalidade da ADO é declarar inconstitucional por omissão legislativa determinada medida para tornar efetiva uma norma constitucional, ou seja, “quando o poder público se abstém de um dever que a Constituição lhe atribuiu” (MORAES, 2022, p. 878).

No caso da ADO nº 26, o principal fundamento levantado pelo STF para julgar procedente a ação foi de que o Congresso Nacional está sendo omissos diante da previsão constitucional, cujo art. 5º, inciso XLI e XLII, dispõe que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (BRASIL, 1988). Na petição inicial da mencionada ação, a organização partidária refere que essa inércia legislativa, agrava o crescimento da violência e exposição da população LGBTQIAPN+, acarretando graves ofensas aos direitos fundamentais, como por exemplo atos de violência física e moral, ameaças, homicídios e demais crimes (BRASIL, 2019, p. 37).

E nesse sentido que se fundamenta a decisão do STF no julgamento da ADO, pois há uma conduta positiva na Constituição e omissa por parte do Estado que não legislou acerca da proteção à orientação sexual e identidade de gênero, que se mantém enquanto não promulga norma capaz de punir esses atos homotransfóbicos (BRASIL, 2019). É o que destacou o Ministro Alexandre de Moraes, em seu voto ao expor que:

A existência de poucas e esparsas políticas públicas e, principalmente, legislações estaduais para combater as práticas homofóbicas e transfóbicas não afasta a omissão constitucional, em face da exigência de proteção legal satisfatória contra atentados discriminatórios aos direitos e liberdades fundamentais praticados em virtude de orientação sexual e identidade de gênero (BRASIL, 2019, p. 21).

E apesar de todas as afrontas aos direitos humanos que sofrem a população LGBTQIAPN+, diante do cenário que vive o Brasil, de violência, de discriminação e de desrespeito, os transexuais são os mais vulneráveis, conforme informa os dados



acima, pois sofrerem constantemente preconceito, ódio e conseqüentemente, exclusão (BRASIL, 2019, p. 75). Portanto, com o referido julgamento, houve um avanço em termos de proteção à população trans, no intuito de dar maior visibilidade a esses crimes e condutas discriminatórias. Houve, portanto, uma mudança paradigmática a partir da criminalização da homotransfobia, ultrapassando a postura omissa do Estado.

Dessa forma, o Brasil, país que lidera o ranking de assassinatos de pessoas trans (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2020, p. 10), a partir do julgamento da ADO nº 26 passou a ter uma pena mais severa e uma maior proteção às vítimas. Contudo, a simples criminalização da transfobia não é suficiente para garantir a inclusão social, política, econômica, etc., das pessoas trans. Dentre as barreiras a serem superadas está a inclusão no mercado de trabalho, é o que segue.

2 O DIREITO AO TRABALHO DECENTE DAS PESSOAS TRANS NO BRASIL

Nesta seção pretende-se compreender a importância do trabalho livre, justo, remunerado e decente para a garantia dos direitos fundamentais e humanos das pessoas trans. De início, cabe ressaltar que as pessoas trans, além de serem vítimas do discurso de ódio, preconceito e violência, enfrentam diversas barreiras como a sua inclusão no mercado de trabalho formal (SANTOS; SILVIA, 2021, p. 4).

No entanto, o trabalho é um direito humano internacionalmente reconhecido tanto na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1969 em seu art. 23, como no Brasil, no art. 1º, inciso IV da CRFB/88 (LEITE, 2022, p. 16). Ademais, o Brasil, um dos estados-membro da ONU, ratificou o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, promulgado em 1992, através do Decreto Lei nº 591. Assim, o referido pacto reconhece em seu artigo 6º e seguintes o dever dos Estados signatários de adotarem medidas para assegurar que as pessoas ganhem a vida através do trabalho livremente escolhido ou aceito (BRASIL, 1992a).

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais garante, em seu artigo 7º que os Estados Partes reconheçam aos cidadãos o direito de um



trabalho justo e favorável que garanta uma remuneração equitativa, com igualdade de salário sem distinção de qualquer tipo entre mulheres e homens, segurança e higiene no trabalho, mas principalmente, o descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados (BRASIL, 1992a).

Outrossim, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto São José da Costa Rica) promulgada pelo Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992, assegura em seu artigo 1º, item 1, o direito amplo de igualdade ao vedar qualquer discriminação relacionada à raça, cor, sexo, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, dentre outras (BRASIL, 1992b).

Tendo em vista a proteção internacional em assegurar a igualdade de oportunidades a todos os seres humanos, bem como em garantir empregabilidade para as pessoas, sem qualquer discriminação, foi que, ao ser elaborada a CRFB/88 foram grantidas as mesmas proteções em âmbito nacional. Neste viés, dentre esses direitos e garantias, estão previstos a igualdade das pessoas perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, com o objetivo de promover o bem-estar de todos e criar uma sociedade livre, justa e igualitária, sem preconceitos de raça, sexo, cor ou quaisquer outras formas de discriminação. Em seu artigo 6º a CRFB/88 reconhece alguns direitos sociais, sendo um deles, o direito ao trabalho (BRASIL, 1988).

Ocorre que, segundo Leite (2022, p. 19), ao Estado não basta apenas a garantia de qualquer trabalho, mas sim de um trabalho digno ao ser humano. Nesse sentido, a garantia e a promoção do trabalho digno se tornou pauta de diversos compromissos assumidos pelo País, como a Agenda 2030. Tal documento consiste em um plano de ações para todas as pessoas e para o planeta, tendo como objetivo a promoção do Desenvolvimento Sustentável, fazendo com que todos os países atuem em parceria para implementar as ações previstas no plano (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2015).

Ao total, são 17 objetivos a serem atingidos até o ano de 2030, que buscam concretizar os direitos humanos de todos, promover a igualdade de gênero, dentre outros. Dentre os objetivos (ODS), destaca-se o oitavo, intitulado como “Trabalho



decente e crescimento econômico” que visa promover dentre outras coisas, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2015). Segundo Menezes (2019, p. 12), a elaboração dos ODS:

[...] conformou uma nova agenda de desenvolvimento global, que acentuou os aspectos sociais, econômicos e ambientais do desenvolvimento, estabelecendo um amplo compromisso mundial que extrapola a visão tradicional acerca do papel de um grupo restrito de atores políticos e econômicos e demanda uma atuação concertada de todos os segmentos sociais.

Segundo a OIT, para que se tenha um trabalho decente, é imprescindível a garantia de uma remuneração adequada que assegure aos trabalhadores o sustento próprio e de sua família, e livre de qualquer forma de diferenciação com base na discriminação (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009, p. 25). E com relação à remuneração adequada, que visa garantir uma melhoria da condição social, a previsão constitucional ao salário mínimo dispõe:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...] IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim (CRFB/88).

Ou seja, é previsão constitucional que o salário mínimo deve garantir as necessidades básicas de uma família, incluindo moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, dentre outros direitos importantes para assegurar a inclusão social, inclusive das pessoas trans. A previsão constitucional do inciso IV do art. 7º visa garantir o mínimo existencial, pois busca assegurar condições mínimas de dignidade humana, desde o adimplemento das necessidades básicas domiciliares e decorrentes desta até às atividades de lazer (LIMA, 2020, p. 63).

Ocorre que, atualmente, quando se fala na garantia de um salário mínimo que atenda às necessidades básicas, esta não é eficaz, pois, o valor assegurado está muito abaixo do que se pode quantificar como sendo digno. De acordo com Lima (2020):

[...] o salário mínimo institucional não segue o compasso do seu paralelo de montante realmente necessário ao suprimento das necessidades, causando



uma grave ruptura com a garantia da Carta Magna, resvalando numa violação permanente de um direito social a um contingente indeterminado de cidadãos, enquanto as instituições públicas, a despeito desta afronta constitucional, mantêm-se omissas e inertes à solução (LIMA, 2020, p.66).

Também é importante mencionar a jornada de trabalho, como sendo um fator importante para a promoção da qualidade de emprego, sendo estabelecido pela CRFB/88 a jornada de 44 horas semanais (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009, p. 29). Todavia, na era da tecnologia e da comunicação, surge cada vez mais a necessidade do que muitos doutrinadores chamam de direito à desconexão do trabalho, que se trata do direito de não trabalhar fora do expediente, bem como nos momentos de lazer (MOURA; LOBO, 2016, p. 6), Sendo que com a era digital, o espaço-tempo entre o trabalho e o tempo dedicado ao lazer, fica prejudicado (PONZILACQUA; SILVA, 2020, p. 4).

Nesse sentido, de acordo com o Plano Nacional de Trabalho Decente, divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, é construído pelos seguintes pilares:

[...] a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social (2010, p. 04).

Portanto, entende-se que o conceito de trabalho decente é aquele bem remunerado, tendo como pilares, a liberdade, a equidade, garantindo condições dignas de vida ao trabalhador (PICANÇO, 2015, p. 575). Os trabalhos mais decentes são os celetistas (carteira assinada), em que há a contribuição para a previdência social, jornada de trabalho limitada à 44 horas semanais, recebimento de auxílios e rendimentos equivalentes a um salário mínimo, pois, um trabalhador que possui carteira assinada, tem acesso garantido aos direitos trabalhistas, que exemplifica:

[...] a contribuição para a previdência prevê acesso à aposentadoria; a jornada de 8 horas por dia é legal e considerada não exaustiva; o recebimento de auxílios é uma forma de melhorar as condições de vida; bem como é entre o grupo de trabalhadores com carteira, que contribui com a previdência, trabalha na jornada legal e recebe auxílios, que estão os trabalhadores, em média, mais bem remunerados (PICANÇO, 2015, p. 576-577).



Importante destacar que há algum tempo que já se vem lutando pelo acesso ao trabalho das pessoas trans, pois, este grupo é diretamente rejeitado e afastado pela sociedade, sendo que recusados ao trabalho formal, recorrem muitas vezes à prostituição. Pedra (2018, p. 58) ressalta ainda que: “o trabalho sexual é um a categoria profissional marcada por um a série de problemas, como a ausência de garantias trabalhistas, a constante exposição a situações de violência e extorsões e a instabilidade da remuneração”.

Assim, o arcabouço jurídico internacional e nacional prevê conceitos e elementos fundamentais para que o ser humano possa exercer sua vida com dignidade, através do trabalho decente. Neste sentido, de acordo com Reis e Costa (2014, p.123) a valorização do trabalho possui um papel imprescindível na garantia da autonomia financeira, bem como na liberdade e autonomia dos demais segmentos da vida pessoal, pois, um trabalho decente, com carga horária e remuneração digna permite a emancipação pessoal e social do indivíduo.

Portanto, para as pessoas trans, a importância de ter um trabalho digno, decente e bem remunerado é essencial para que possam ser incluídos na sociedade. Dessa forma, de acordo com Pedra (2018, p. 54) “o grande valor dado ao trabalho pela sociedade faz com que ele seja peça central na construção da identidade, da autoestima e do reconhecimento social das pessoas”. No mesmo sentido, Souza (2009, p. 256) explica que:

[...] o que parece justo em sua visão não é apenas que todos ganhem dignamente seu sustento pelo suor de seu rosto, mas também que tenham oportunidades reais para fazê-lo, o que sugere não se tratar apenas de uma questão de desempenho individual, mas da dependência de algo externo à ação pessoal.

Dessa forma, em que pese se tenha a previsão de que para todos será assegurado o direito ao trabalho digno, nota-se que esse direito humano e fundamental não é assegurado para algumas pessoas, especialmente para as pessoas trans, que, por preconceito e falta de oportunidades, acabam recorrendo ao trabalho precário e insalubre, como a prostituição. Dentre estas premissas, feito a



conceituação do trabalho digno, garantidor do mínimo existencial, deve-se tratar sobre a inexistência de políticas públicas para essas pessoas excluídas do mercado de trabalho, que acabam por não receber o amparo estatal devido, o que se segue.

3 A INEXISTÊNCIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA INSERÇÃO DAS PESSOAS TRANS NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL BRASILEIRO

Na terceira e última seção do presente artigo pretende-se identificar a (in)existência de políticas públicas de inclusão das pessoas transexuais no mercado de trabalho formal no Brasil. Inicialmente, destaca-se que políticas públicas são:

programas de ação governamental visando a coordenar os meios à disposição do Estado e as atividades privadas, para a realização de objetivos socialmente relevantes e politicamente determinados. Políticas públicas são 'metas coletivas conscientes' e, como tais, um problema de direito público, em sentido lato (BUCCI, 2002, p. 241).

Da mesma forma, o doutrinador João Pedro ressalta que as políticas públicas são: respostas do poder público a problemas políticos. Ou seja, as políticas designam iniciativas do Estado (governos e poderes públicos) para atender demandas sociais referentes a problemas políticos de ordem pública ou coletiva (SCHMIDT, 2018, p. 4). O doutrinador ainda ressalta que o Estado não consegue atender a alta demanda social presente na sociedade, de modo que este elege as demandas prioritárias e esquece as demais, de modo que:

As prioridades adotadas pelos governos constituem o cerne das políticas. Elas estão vinculadas à visão ideológica predominante, aos compromissos assumidos pelos governantes no processo eleitoral, às pressões dos grupos sociais e corporações econômicas, à cultura política vigente, entre outros fatores (SCHMIDT, 2018, p. 4).

Ou seja, quando se fala em políticas públicas associada ao viés ideológico predominante em um estado, e ao mesmo tempo se fala em um país que lidera o ranking de assassinatos de pessoas trans e com alto índice de homotransfobia, é esperado que não haja preocupação estatal com estas pessoas, de modo a concluir o que se espera com o presente artigo, de que não há políticas públicas de ingresso para as pessoas trans no mercado de trabalho formal brasileiro.



Segundo uma pesquisa realizada por Benevides e Nogueira (2019, p. 33), 90% da população de Travestis e Mulheres Trans utilizam a prostituição como fonte de renda; 6% estão no mercado informal e apenas 4% estão inseridas no mercado formal. Portanto, nota-se que apesar de haver garantias de acesso a um trabalho decente, não há mecanismos de inclusão social para a população trans, de modo que, necessitadas de sustento financeiro, recorrem a prostituição.

Nesse contexto, segundo Pedra (2018, p. 134) quando se fala em políticas públicas voltadas ao público trans, há descompasso entre a suposta norma de igualdade com a realidade que se enfrenta, de violências e exclusão, de modo que, o Estado, na tentativa de diminuir estas desigualdades, ainda caminha em passos muito lentos.

O mercado de trabalho é extremamente seletivo, cada vez mais as pessoas enfrentam dificuldades para ingresso, todavia, os desafios enfrentados pelas pessoas trans conforme já vistos no presente artigo são múltiplos em virtude da sua marginalização social (SANTOS; SILVA, 2021, p. 13). Portanto, de acordo com Santos e Silva (2021, p. 16) “destaca-se a urgência da inserção desse público na sociedade como seres de pleno direito, cujas opções profissionais sejam tão variadas quanto as de outras pessoas”.

De acordo com as autoras, na pesquisa feita por elas:

[...] são apresentadas evidências que podem subsidiar programas de incentivo ou até mesmo políticas públicas de inclusão social direcionadas a pessoas trans e travestis, assim como a construção de treinamentos e programas de orientação de carreira que considerem os desafios e peculiaridades da vida pessoal e profissional dessa população (SANTOS; SILVA, 2021, p. 15).

Ainda, é diante da inexistência de políticas públicas promovidas pelo Estado para a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho formal que chegou a conclusão da importância dessas para a redução das desigualdades e enfrentamento à marginalização desse público e conseqüente retirada destes do mercado informal, leia-se prostituição:



os nossos resultados indicam a necessidade de políticas públicas que tenham como objetivo reduzir o estigma e a discriminação, melhorar o acesso à educação e à qualificação profissional das pessoas transexuais, tornando mais equânime a disputa por uma vaga no mercado de trabalho formal (SILVA; LUPPI; VERAS, 2019, p. 9)

Neste sentido, os autores ressaltam que é importante destacar as políticas públicas de inclusão, seja no âmbito escolar ou no mercado de trabalho, para que se possa criar e desenvolver tolerância e respeito às diferenças de identidade de gênero, contribuindo, por óbvio, no ingresso das pessoas trans ao mercado de trabalho formal e ainda, para diminuir a realidade de abandono escolar por essas pessoas (SILVA; LUPPI; VERAS, 2019, p. 9).

Segundo Andrade (2012, p. 227) “a maioria das políticas públicas direcionadas a travestis e transexuais é direcionada para a prevenção de doenças e o combate à exploração sexual, e não para políticas de inclusão na escola e no trabalho”. Ademais, também é importante que por parte do Estado, haja uma dedicação para a criação de políticas públicas que visem o combate a igualdade de gênero para a plena efetivação dos direitos sociais, como o direito ao trabalho, sem qualquer distinção (XAVIER; VIANNA, 2023, p. 20).

Diante do descaso do Poder Público é que entra o papel da sociedade no combate à invisibilidade trans. De acordo com Schmidt (2017, p. 81), o terceiro setor é a esfera social, sendo o primeiro, o poder público e o segundo, o mercado. Dessa forma, afirma que “o terceiro setor compreende o conjunto de organizações criadas e mantidas pela sociedade civil (ou comunidade), que proporcionam bens e serviços de interesse comum e cujos resultados são apropriados coletivamente” (SCHMIDT, 2017, p. 81).

Fontana (2017, p. 36) resalta também que “o terceiro setor é o agrupamento de todas as organizações privadas sem fins lucrativos que visem a um bem coletivo”, sendo que tal conceituação também pode ser associada com as Organizações Não Governamentais, as ONGs, voluntariado, caridade, etc... (FONTANA, 2017, p. 38). Assim:



terceiro setor é o terreno das iniciativas da sociedade civil em favor do bem comum, abrangendo as organizações formalmente constituídas (associações e fundações comunitárias, organizações não governamentais, cooperativas, sindicatos, entre outros), bem como as redes informais de comunidades culturais, religiosas, profissionais, políticas, étnicas, de gênero e outras (FONTANA, 2017, p. 39).

Assim, tem-se que o terceiro setor estabelece um importante papel no que tange à concretização do direito de acesso ao mercado de trabalho para as pessoas trans. Em que pese a ausência de políticas públicas, tanto em nível nacional quanto estadual, destaca-se o papel da ONG “Igualdade RS”, sediada na cidade de Porto Alegre, que possui como finalidade promover serviços de assistência para a população trans no Estado. Nesse sentido, Oliveira (2020, p. 26) ressalta “o papel da Igualdade para além dos números e resultados, mas como uma ponte que representa a ligação de uma população marginalizada com o Estado”.

Também destaca-se o papel da ONG Casa Neon Cunha, fundada em 2018 e com atuação no Estado de São Paulo, possui como um de seus objetivos servir de lar para àqueles integrantes da população LGBTQIAPN+ que sofrem de abandono e rejeição no âmbito familiar (CASA NEON CUNHA, s.d.). A ONG possui uma parceria com a OIT no Brasil para implementar o Projeto Pride: Promovendo Direitos, Diversidade e Igualdade no mundo do trabalho, em conjunto com o Instituto+Diversidade, Casa Neon Cunha e a Central Única dos Trabalhadores e das Trabalhadoras (CUT) para promover, mediante capacitação profissional, a inclusão e o trabalho decente para as pessoas trans (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2022).

A Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) também exerce um papel importante na busca da concretização de direitos. A ONG é uma rede nacional que atua em todo o Brasil com 127 instituições que promovem ações para a concretização da cidadania da população trans (ANTRA, s.d.). Além do mais, possui como missão “Identificar, Mobilizar, Organizar, Aproximar, Empoderar e Formar Travestis e Transexuais das cinco regiões do país para construção de um quadro político nacional a fim de representar nossa população na busca plena e isonomia de direitos” (ANTRA, s.d.).



Todavia, em que pese essa ausência estatal na elaboração de políticas públicas para as pessoas trans, se tem algumas ações de alguns órgãos federais para suprir a omissão legislativa, podendo citar a elaboração da Portaria nº 209 de 11 de outubro de 2023, do Ministério Público da União, que institui medidas de inclusão para as pessoas trans, bem como para as minorias sociais nos editais de concurso públicos para as carreiras de servidor, na contratação de estagiários e nos contratos de terceirização, no âmbito do Ministério Público da União (BRASIL, 2023).

A portaria assim dispõe em seu artigo 4º, §12:

Fica instituído o Sistema de Cotas para Minorias Étnico-Raciais e pessoas transgênero nos processos seletivos para contratação de estagiários de nível superior e profissionalizante, sendo reservado o percentual de no mínimo 10% (dez por cento) das vagas existentes, que surgirem ou forem criadas no prazo de validade do processo seletivo.

Portanto, pode-se concluir que no que tange à existência de políticas públicas para que essa população possa ser inserida no mercado de trabalho formal brasileiro, com a garantia de um trabalho digno e livre de preconceitos, é algo que no cenário político brasileiro é inexistente, de modo que não houve menção a qualquer dispositivo de lei que criasse políticas públicas para combater a transfobia e as desigualdades direcionadas a esse público. Dessa forma, se tem uma omissão do Estado que não busca, mediante o fomento de ações de combate a transfobia, fazer com que essas pessoas passem a ser aceitas pela sociedade, bem como dar a dignidade da vida humana, como o direito a um trabalho digno, justo e livre.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o passar do tempo, o Direito juntamente com a sociedade passaram por um processo de evolução e garantia de direitos sociais, na medida com que se fosse reivindicado. Com isso, notou-se uma segregação de determinados grupos da sociedade, como os integrantes da comunidade LGBTQIAPN+. Infelizmente quando o assunto é diversidade de gênero, há uma imensidão de direitos a serem reconhecidos e preconceitos a serem eliminados. Nesse viés, o presente trabalho



buscou-se analisar a (in)existência de políticas públicas de inclusão das pessoas trans no mercado de trabalho formal no Brasil, a partir do julgamento da ADO nº 26 pelo Supremo Tribunal Federal em 2019.

Dessa forma, com a finalidade de cumprir com a proposição elencada, a primeira seção abordou o julgamento da Ação Direta por Omissão nº 26 pelo Supremo Tribunal Federal e seu impacto diante da (in)visibilidade das pessoas trans. Nesse sentido, aferiu-se acerca do conceito de gênero, identidade sexual e sobre quem pertence à comunidade LGBTQIAPN+, com enfoque na população trans. Compreendeu-se que, as pessoas trans são aquelas em que a sua identidade sexual é diferente daquela atribuída no nascimento, de modo que estas procuram se adequar de acordo com sua identidade, seja na realização ou não de cirurgia de redesignação sexual.

No entanto, por viverem nessa ambiguidade de identidades, sofrem transfobia, por não se encaixarem no binarismo de gênero que a sociedade defende. Diante desse cenário, tem-se que o Brasil é um País que possui um alto índice de homotransfobia, liderando o ranking de assassinatos de pessoas trans. Sendo que para combater estes crimes, o STF, mediante ajuizamento da ADO nº 26, reconheceu a inércia estatal em criminalizar esses crimes e equiparou a homotransfobia com a pena do crime de racismo.

E em se tratando que a transexualidade foi retirada do rol de doenças (CID-11) pela OMS somente em 2018, nota-se que este assunto ainda caminha em passos lentos para um reconhecimento pleno da dignidade das pessoas trans, garantindo ao que se é para todos, uma visibilidade social e garantia aos diversos direitos fundamentais assegurados ao ser humano, com enfoque, ao trabalho decente.

Na segunda seção buscou-se compreender a importância do trabalho livre, justo, remunerado e decente para a garantia dos direitos fundamentais e humanos. A proteção jurídica ao trabalho decente encontra-se tanto no sistema internacional de proteção aos direitos humanos, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1969, o Pacto Universal sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1992, quanto na Constituição da República Federativa do Brasil e na legislação



infraconstitucional. Dessa forma, o direito ao trabalho é um direito fundamental básico, que deve ser exercido de forma livre, justa, bem remunerada e decente, de acordo com o que define a OIT.

Assim, trabalho digno é aquele que garante diversos direitos ao trabalhador, mas podem se destacar um trabalho seguro, salubre, com uma remuneração adequada, garantindo ao trabalhador o poder de sustento próprio e de sua família, bem como, livre de discriminação de qualquer tipo. O direito a um salário mínimo que assegure as coisas básicas da vida adulta, como moradia, alimentação, saúde, lazer e educação, somando todas essas garantias, à principal delas, a dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, o direito ao trabalho que mais se equipara a um decente, é o trabalho celetista, com carteira assinada, pois, além de todos os benefícios que é assegurado ao trabalhador, se tem uma proteção maior em caso de abuso ou ineficácia desses direitos.

Diante desse contexto, as pessoas trans vêm lutando em ter acesso a esse mercado formal de trabalho, que garanta o mínimo existencial para a sua dignidade. Portanto, na terceira seção, buscou-se identificar a (in)existência de políticas públicas de inclusão para as pessoas transexuais no mercado de trabalho formal no Brasil. Políticas públicas são ações promovidas pelo Estado para fomentar e criar práticas que necessitam de um amparo especial do Estado, seja porque existe uma falha no sistema social ou porque existem problemas de ordem pública que impedem que um direito seja concretizado.

Contudo, em razão da omissão do Estado em promover políticas públicas que visem garantir o efetivo acesso da população trans no mercado de trabalho formal, identificou-se a importância da atuação do terceiro setor através de organizações sem fins lucrativos, associações comunitárias, etc.. A atuação das ONGs como a Igualdade RS, a Casa Neon Cunha e a ANTRA, envolvem qualificação técnica; cursos de aperfeiçoamento; banco de currículos, dentre outras ações. Ao final, os objetivos propostos permitiram desenvolver a resposta ao seguinte problema de pesquisa: a partir do julgamento da ADO nº 26 pelo Supremo Tribunal Federal em 2019 foram implementadas políticas públicas de inclusão das pessoas trans no mercado de



trabalho formal brasileiro? A resposta encontrada ao problema em questão foi que não existem políticas públicas específicas voltadas a esse tipo de demanda social. Entretanto, foi possível identificar ações movidas pelo terceiro setor por vezes apoiadas pelo poder público que visam combater a invisibilidade das pessoas trans e garantir o acesso ao mercado de trabalho.

Considerando que o Brasil lidera o ranking de assassinatos de pessoas trans no globo, a pauta do acesso ao mercado de trabalho decente esbarra na concretização de direitos mais urgentes como o direito à vida e à integridade física. Dessa forma, persistem os dados alarmantes que envolvem a exclusão de cerca de 90% das pessoas trans do mercado de trabalho formal. O labor é meio de empoderamento social quando exercido de forma livre, justa, bem remunerada e decente, daí a necessidade de políticas públicas específicas que assegurem a inclusão das pessoas trans no mercado de trabalho formal.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Luma Nogueira de. **Travestis na escola: assujeitamento e resistência à ordem normativa**. Tese (doutorado) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Educação, Programa de Pós Graduação em Educação, Fortaleza, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/7600>. Acesso em: 22 out. 2023.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS (ANTRA). **Sobre. S. d.** Disponível em: <https://antrabrasil.org/sobre/>. Acesso em: 10 out. 2023.

BENEVIDES, Bruna. Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2022. Brasília: **Distrito Drag**, 2023. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2023/01/dossieantra2023.pdf>. Acesso em: 07 out. 2023.

BENEVIDES, Bruna. Dossiê: assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2022, ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais), Brasília, DF: **Distrito Drag**; ANTRA, 2023. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2023/01/dossieantra2023.pdf>. Acesso em: 13 set. 2023.

BENEVIDES, Bruna; NOGUEIRA, Sayonara Naider Bonfim. **Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2019**.



São Paulo: Expressão Popular, ANTRA, IBTE, 2020. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2020/01/levantamento-antra.pdf>. Acesso em: 07 de out. 2023.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Tradução de Fernando Tomaz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

BRASIL, **Constituição** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 jun. 2023.

BRASIL, Ministério dos Direitos Humanos. **Manual Orientador sobre Diversidade**. Brasília, 2018. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/dezembro/ministerio-lanca-manual-orientador-de-diversidade/copy_of_ManualLGBTDIGITAL.pdf. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL, Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa. **Transexualidade e travestilidade na saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, 2015. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/transexualidade_travestilidade_saude.pdf. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL, Ministério Público da União. **Portaria PGR/MPU nº 209 de 11 de outubro de 2023**. Brasília: Diário Oficial da União, 11 out. 2023. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/pgr/arquivos/2023/PORTARIA%20PGRMPU%20No%20209-2023.pdf>. Acesso em: 23 de out. 2023.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal (Pleno). **ADO nº 26**. Relator Ministro Celso de Mello. Brasília, DF, 16 jun. 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15344606459&ext=.pdf>. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 591 de 6 de julho de 1992**. Brasília: Diário Oficial da União, 7 jul. 1992a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1992/decreto-591-6-julho-1992-449000-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 6 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 678 de 6 de novembro de 1992**. Brasília: Diário Oficial da União, 9 nov. 1992b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm#:~:text=Toda%20pessoa%20Otem%20o%20PARdireito%20de%20buscar%20e%20receber%20asilo,e%20com%20os%20conv%20C3%AAnios%20internacionais. Acesso em: 6 set. 2023.



BUCCI, Maria Paula Dallari. **Direito Administrativo e Políticas Públicas**. São Paulo: Saraiva, 2002.

CASA NEON CUNHA. **Quem somos**. S. d. Disponível em: <https://casaneoncunha.org/site/quem-somos/>. Acesso em: 10 out. 2023.

CADERNO, Globo 12. **Corpo**: artigo indefinido. São Paulo: Globo Comunicação e Participantes S.A., 2017.

CONNELL, Raewyn. PEARSE, Rebecca. **Gênero: uma perspectiva global**. Tradução de Marília Moschkovich. São Paulo: InVersos, 2015.

DIAS, Maria Berenice. **Manual de direito das famílias**. 10 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

FONTANA, Eliane. **Terceiro setor e cooperação pública**: proposições para um marco conceitual das organizações da sociedade civil na perspectiva comunitarista. Tese (doutorado). Universidade de Santa Cruz do Sul, Programa de Pós Graduação em Direito, Santa Cruz do Sul, 2017. Disponível em: <http://repositorio.unisc.br:8080/jspui/handle/11624/2970>. Acesso em: 26 out. 2023.

GOERCH, Alberto Barreto. **Minorias sexuais e de gênero na jurisdição constitucional**: uma abordagem a partir das decisões do Supremo Tribunal Federal Brasileiro como forma de concretização de direitos humanos. Tese (doutorado) – Universidade Feevale, Programa de Pós Graduação, Novo Hamburgo, 2022. Disponível em: <https://www.feevale.br/pos-graduacao/stricto-sensu/programa-de-pos-graduacao-em-diversidade-cultural-e-inclusao-social/dissertacoes-e-teses>. Acesso em: 10 de set de 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book.

LIMA, Lucas Correia de. A Violação ao Mínimo Existencial e um Salário Indigno: Um Estado de Coisas Inconstitucionais, 2020. **Revista Juris UniToledo**, Araçatuba, SP, v. 05, n. 03, p. 55-75. Disponível em: <http://ojs.toledo.br/index.php/direito/article/view/3549/625>. Acesso em: 07 de set. 2023.

MARINHO, Neumalya Lacerda Alves Dantas. A Exclusão das Pessoas Trans do Mercado de Trabalho e a Não Efetividade do Direito Fundamental ao Trabalho. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**, v. 2, n. 1, 2016. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistagsd/article/view/1128>. Acesso em: 13 set. 2023.



MENEZES, Henrique Zeferino de. Introdução: apresentando os objetivos de desenvolvimento sustentável. In: MENEZES, Henrique Zeferino (Org). **Os objetivos de desenvolvimento sustentável e as relações internacionais**. João Pessoa: UFPB, 2019. Disponível em: <http://www.editora.ufpb.br/sistema/press5/index.php/UFPB/catalog/book/581>. Acesso em: 07 out. de 2023.

MITIDIERO, Daniel Francisco; MARINONI, Luiz Guilherme Bittencourt; SARLET, Ingo Wolfgang. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book.

MOURA, Analice Schaefer de; LOBO, Tatiane de Azeredo. O direito de desconexão da mulher no trabalho: do dano existencial às políticas públicas de igualdade de gênero no labor. **Anais do XII Seminário Nacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea**. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2016. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/view/14596>. Acesso em: 07 out. 2023.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 38 ed. São Paulo: Grupo GEN, 2022. E-book.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável**. ODS 8. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 24 set. 2023.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 24 set. 2023.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **OMS retira a transexualidade da lista de doenças mentais**. 6 jun. 2019. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/83343-oms-retira-transexualidade-da-lista-de-doen%C3%A7as-mentais#:~:text=A%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20da%20Sa%C3%BAde,lhes%20foi%20atribu%C3%ADdo%20no%20nascimento>. Acesso em: 13 set. 2023.

OLIVEIRA, Augusta da Silveira de. A ONG Igualdade: a consolidação da organização das travestis e transexuais em Porto Alegre - RS. **Revista Aedos**, [S. l.], v. 12, n. 26, p. 293–322, 2020. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/aedos/article/view/92946>. Acesso em: 22 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Nova iniciativa da OIT vai desenvolver habilidades profissionais e promover direitos, equidade e inclusão de pessoas trans no mundo de trabalho**. OIT Brasília: 27 jan. 2022. Disponível em:



https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_835938/lang--pt/index.htm. Acesso em: 10 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perfil do trabalho decente no Brasil**. Brasília e Genebra: OIT, 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226245.pdf. Acesso em: 23 de set. 2023.

SOUZA, Jessé. **Ralé brasileira: quem é e como vive**. Belo Horizonte: UFMG, 2009.

PEDRA, Caio Benevides. **Acesso a cidadania por travestis e transexuais no Brasil: um panorama da atuação do Estado no enfrentamento das exclusões**. Dissertação (mestrado), Fundação João Pinheiro, Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Belo Horizonte, 2018. Disponível em: <http://tede.fjp.mg.gov.br/handle/tede/381>. Acesso em: 07 out. 2023.

PICANÇO, Felícia Silva. Juventude e Trabalho Decente No Brasil - uma proposta de mensuração. **Caderno CRH**, [S. l.], v. 28, n. 75, 2016. DOI: 10.9771/ccrh.v28i75.19546. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/19546>. Acesso em: 01 de out. de 2023.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectiva de implementação no Direito Brasileiro. **Revista Direito e Praxis**, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/vTD5ZcbfDK8Z73whxrfK7kG/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 07 out. 2023.

REIS, Suzéte da Silva; COSTA, Marlene Moraes da. **Trabalho, educação & gênero: desafios e perspectivas da inserção da mulher no mercado de trabalho no século XXI**. Curitiba: Multideia, 2014. E-book.

REIS, Toni; CAZAL, Simón. **Manual de Comunicação LGBTI+**. 3 ed. Curitiba: Aliança Nacional LGBTI; GayLatino, 2018. Disponível em: <https://aliancalgbti.org.br/wp-content/uploads/2022/01/manual-de-comunicacao-gaylatino-V-2021-WEB.pdf>. Acesso em: 13 de set. 2023.

SANTOS, Karolyn Marilyn de Oliveira; SILVA, Lígia Carolina Oliveira. Marcadas pelo Mercado: inserção profissional e carreira de mulheres transexuais e travestis. **Cadernus Pagu**, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/yxChpWPJynxSSZbZvP47nFH/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 22 de out. 2023.



SCHMIDT, João Pedro. **Universidades comunitárias e terceiro setor**: fundamentos comunitaristas da cooperação em políticas públicas, Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2017.

SCHMIDT, João Pedro. Para estudar políticas públicas: aspectos conceituais, metodológicos e abordagens teóricas. **Revista do Direito**, n. 56, p. 119-149, 3 set. 2018. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/12688>. Acesso em: 12 de set. 2023.

SILVA, Maria Aparecida da; LUPPI; Carla Gianna; VERAS, Maria Amélia de Souza Mascena. Trabalho e saúde na população transexual: Fatores associados à inserção no mercado de trabalho no estado de São Paulo. **Cien Saude Colet**, dez. 2019. Disponível em: <http://www.cienciaesaudecoletiva.com.br/artigos/trabalho-e-saude-na-populacao-transexual-fatores-associados-a-insercao-no-mercado-de-trabalho-no-estado-de-sao-paulo/17455?id=17455>. Acesso em: 22 out. 2023.

XAVIER, Thais Pimentel de Oliveira; VIANNA, Claudia. A Educação de Pessoas Trans: relatos de exclusão, abjeção e luta. **Educação & Realidade**, v. 48, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edreal/a/g8MwFhhYPQktwdH6tn737Dk/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 out. 2023.