



O DIREITO AO TRABALHO DAS PESSOAS TRANS

Thiago Rodolfo Pires, thiagopires@hotmail.com.br
Fabiane Freire França, fabiane.freire@ies.unespar.edu.br
Fred Maciel, fred.maciel@ies.unespar.edu.br

Resumo: Na presente pesquisa, elencamos enquanto eixo de análise o direito humano e fundamental social ao trabalho da população **trans**. Nosso objetivo consiste em não apenas apontar as adversidades e os contratempos existentes em um contexto contemporâneo que se mostra hostil e que repudia ostensivamente a manifestação diversa da cisnormatividade socialmente reconhecida, mas destacar os possíveis caminhos a serem perfilhados na legítima luta social empreendida na busca pelo reconhecimento de garantias e direitos às pessoas **trans** no mundo do trabalho. A metodologia se baseou em um estudo bibliográfico, inclusive de políticas públicas de âmbito internacional e nacional. Os resultados da pesquisa demonstram que as pessoas **trans** não têm os seus direitos trabalhistas devidamente resguardados, bem como não se encontram em igualdade de condições e oportunidades de acesso ao mercado formal de trabalho.

Palavras-chave: Pessoas Trans; Direitos Humanos; Trabalho.

INTRODUÇÃO

O universo temático da questão **trans** se posiciona na ponta de lança dos preconceitos e das discriminações existentes no Brasil, em face da comunidade LGBTQIAPN+¹, já que se constitui enquanto segmento da sociedade historicamente discriminado, oprimido e invisibilizado. Não por acaso que as pessoas **trans** suportam o atravessamento de inúmeras barreiras encontradas na efetivação de seus direitos fundamentais sociais, em especial no eixo do trabalho, em um contexto contemporâneo que se mostra avesso, hostil e que repudia ostensivamente a manifestação diversa da cisnormatividade socialmente reconhecida.

Na presente pesquisa, entendemos a pessoa **trans** em sentido amplo, isto é, na qualidade de abranger as identidades **Transgênero**, **Transexual** e **Travesti** (TTT), tendo como base a delimitação do Manual de Comunicação LGBTI+, realizado por GayLatino e Aliança Nacional LGBTI+, que apresenta o

¹ Atualmente, a comunidade **LGBT** é correspondida pela sigla **LGBTQIAPN+**, a fim de abarcar as múltiplas formas de representatividade de um determinado grupo de pessoas, que foram historicamente marginalizados(as) e excluídos(as) no meio social.



termo **Transgênero**² enquanto um termo “guarda-chuva”, ou seja, que engloba qualquer identidade **trans** dentro de sua definição. Nesse sentido, Jesus (2013) afirma que a terminologia **trans** se trata de um diminutivo que se refere a pessoas que vivenciam papéis de gênero fora dos padrões normativos predominantes na sociedade e que podem ser denominadas genericamente enquanto integrantes da população “transgênero”, que é composta, de forma majoritária, por travestis e transexuais, sem prejuízo da inclusão de pessoas outras que não se identificam com o gênero atribuído socialmente.

Trata-se de uma temática densa, candente em que perpassa um latente recorte interseccional e, por conseguinte, impõe-se uma acurada análise imbuída de uma aguçada sensibilidade, empatia e singular responsabilidade social.

É digno de nota que, na presente pesquisa, não se pretendeu esgotar nessa abordagem um assunto tão denso, inquietante e, ao mesmo tempo, sensível, mas sim ancorarmo-nos no intento de lançar holofotes para uma maior visibilidade e consciência social da temática, bem como reforçar que promover diversidade, para além de se observar um dever constitucional, revela, também, potencialidades e enriquece o mosaico social.

Reconhecemos, portanto, a identidade de gênero enquanto direito humano e fundamental, com a conseqüente proteção da pessoa **trans**, no intuito de promover plenamente a consecução da dignidade da pessoa humana e que seja assegurado o direito ao trabalho à comunidade **trans**.

Dessa forma, na seção teórica abordaremos o direito ao trabalho das pessoas **trans** e os principais obstáculos que ainda impedem a população **trans** de gozar em igualdade de condições esse direito. Na sequência, teceremos considerações a respeito dos aspectos metodológicos da pesquisa, bem como

² Erika Hilton destaca a expressão “**Transvestigênera**”, termo cunhado por ela para tentar abarcar todas as identidades não cis e para romper com aqueles nomes dado pelo colonizador: **travesti** com uma ideia de promíscua, doente, de rua, drogada ou **transexual** como aquela que precisa de um tratamento patologizado. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=AfMKdZ-9GVk>. Acesso em: 31 jan. 2024.



destacaremos os resultados e as discussões emergentes da cara temática em direitos humanos analisada. Por fim, apresentaremos as conclusões de nossa pesquisa.

2 O DIREITO AO TRABALHO DAS PESSOAS TRANS

O Direito, sem dúvida, representa campo propício para servir de instrumental regulatório e normativo para a implementação e/ou articulação de políticas públicas, com o desiderato de promover a salvaguarda dos direitos e das garantias de setores sociais minorizados, tais como a proteção das identidades **trans**, além de possibilitar o franqueamento ao livre acesso ao gozo e à fruição dos direitos fundamentais mais elementares, tais como ao trabalho.

Desde o advento da organização dos seres humanos em sociedade, diversos grupos sociais foram marginalizados e excluídos e, com a consolidação do Estado Nacional Moderno, essas exclusões e marginalizações engendradas passaram a ser mobilizadas de uma maneira mais sistematizada, o que ensejou que expressivos setores sociais minorizados, tais como a população LGBTQIAPN+, negros(as), indígenas fossem escamoteadas para um segundo plano dos espaços sociais. Benassi (2022) expõe acerca da desestruturação dos valores modernos e do ressurgimento dos grupos *outsiders* na composição da sociedade mediante as lutas e resistências dessas minorias:

[...] Estes mesmos grupos, porém, com a desestruturação dos valores modernos, conforme elucida Bauman (2001), ressurgem na composição da sociedade mediante conflitos, e exigem seu lugar enquanto sujeitos de direitos e que lhes foram anteriormente negados. Honneth (2003) entende que esses conflitos emergem quando o sujeito, anteriormente desrespeitado e marginalizado, passa a compreender a razão de suas experiências, sendo motivado a adentrar em uma luta para a conquista de espaços e de direitos (Benassi, 2022, p. 16).

Nesse contexto excludente e de lutas empreendidas pela conquista de espaço e visibilidade, encontramos a comunidade **trans**, que sofre ainda com o não reconhecimento de sua identidade, existência e, conseqüentemente, dos seus direitos (inclusive, o mais essencial de todos que é o direito à vida), o que



vai ao encontro da fala do Procurador do Trabalho Eduardo Varandas na publicação “Vulnerabilidade e prostituição: a importância da inclusão no mercado formal”, no artigo “Filhxs do arco-íris”, publicado na revista Labor (2018):

[...] se no Brasil para as transexuais o direito à vida, que é o mais básico do ser humano, não é respeitado, o direito ao trabalho, que vem abaixo – é importantíssimo, mas não é mais importante que direito à vida, óbvio – é vilipendiado todos os dias (Varandas *apud* Silva, 2018, p. 21).

Assim, faz-se necessária a articulação não só da ampliação de legislações no resguardo de seus interesses, mas também o fomento e a implementação de políticas públicas, com vistas a favorecer a instrumentalização e a acessibilidade de acesso aos seus direitos trabalhistas, em observância ao princípio da isonomia em suas vertentes material e de reconhecimento.

Um dos principais escopos do Direito do Trabalho é justamente tutelar o meio ambiente de trabalho, de modo a ser adequadamente resguardado, com vistas a promover um local que seja ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida e seguro ao(à) trabalhador(a), na forma preconizada pelos art. 12.2.b do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC)³, 4º da Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁴, 7º, alínea “e” c/c 10.1 do Protocolo de San Salvador (PSS)⁵ e

³ Art. 12.2. As medidas que os Estados Partes do presente Pacto deverão adotar com o fim de assegurar o pleno exercício desse direito incluirão as medidas que se façam necessárias para assegurar: [...] b) A melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente.

⁴ Art. 4 — 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho. 2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.

⁵ Artigo 7. Condições Justas, Equitativas e Satisfatórias de Trabalho. Os Estados-Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze desse direito em condições justas, equitativas e satisfatórias, para que esses



pelos arts. 7º, inciso XXII, 200, inciso VIII, 225, todos da Constituição Federal de 1988⁶. Portanto, o meio ambiente de trabalho se relaciona diretamente com a saúde do(a) trabalhador(a), o que enseja o dever de a instituição empregadora, enquanto decorrência do seu poder diretivo, implantar meios de prevenção de acidentes do trabalho e enfermidades profissionais, que podem ser decorrentes, também, de condutas de assédio moral e/ou sexual e discriminações diversas, inclusive em face da população LGBTQIAPN+, em especial a comunidade **trans** minorizada.

O trabalhador ou a trabalhadora, ao se vincular a uma relação de emprego, não se despe dos direitos assegurados no texto constitucional, tais como a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa⁷, motivo pelo qual a instância empregadora deve observá-los, porquanto tais direitos são imbuídos de fundamentalidade, ou seja, possuem força normativa suficientemente apta a gerar obrigações de proteção e respeito a todos(as), o que revela o reconhecimento da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, no sentido de que tais direitos também têm o condão de se

Estados garantirão em suas legislações internas, de maneira particular: [...] e) segurança e higiene no trabalho.

Artigo 10. Direito à Saúde 1. Toda pessoa tem direito à saúde, compreendendo-se como saúde o gozo do mais alto nível de bem-estar físico, mental e social.

⁶ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

⁷ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.



aplicarem às relações entre particulares (*drittwirkung*)⁸. Na seara do Direito Laboral, fala-se, ainda, em eficácia diagonal ou hexagonal dos direitos fundamentais, visto que a relação concebida entre a instância empregadora e a pessoa trabalhadora é manifestamente assimétrica, de forma a não se vislumbrar uma equivalência ou um equilíbrio de forças.

Muito embora um lugar de trabalho mais diverso é mais produtivo e trabalhar com a pluralidade traz inovações por trazer perspectivas diferentes para as soluções, verificamos, todavia, que ainda remanesce uma notória dificuldade encontrada no reconhecimento e na valorização das pessoas LGBTQIAPN+ no mundo do trabalho, bem como na ocupação e essencialmente na representatividade de ocupação de postos formais pelo grupo **trans**, já que a rejeição é algo marcante e atinge proporções consideráveis em face desse grupo, o que reflete, de modo incontrastável, na recorrente iniciação na prostituição pela comunidade **trans** minorizada enquanto principal meio de ocupação profissional.

A prostituição, mesmo com todos os riscos inerentes, como o de sofrerem agressões verbais, psicológicas e físicas e, até mesmo, a ocorrência de transfeminicídios, consubstancia a atividade laboral mais explorada pelas **trans**, na medida em que acaba sendo a única fonte de renda para subsistirem e proverem a satisfação de suas necessidades humanas mais prementes e garantirem a sua (re)existência. A par disso, Nascimento (2008) observa que:

Reduzir a transexualidade a fatores como criminalidade e prostituição é problemática e não era o único obstáculo para o entendimento da pluralidade de vivência trans: a patologização da transexualidade e o discurso de essencialismo biológico são frequentes [...] (Nascimento, 2008, p. 58).

⁸ Trata-se de expressão alemã que se refere à aplicação dos direitos fundamentais nas relações entre os particulares e é também chamada de eficácia horizontal, privada, externa ou em relação a terceiros dos direitos fundamentais.



Constatamos que, de forma recorrente⁹, as pessoas **trans** são abandonadas precocemente pela família, com grave comprometimento na formação humana e educacional, e lançadas(os), desde muito cedo, à própria sorte em uma sociedade tão assimétrica e desigual como a brasileira. Nesse sentido:

[...] O descaso e abandono afetam desde as relações pessoais e familiares, as profissionais, saúde (de maneira integral). Vemos direitos que são garantidos por lei, serem negados simplesmente pelo fato de não estarem encaixados no padrão imposto [...] (Souza; Salvador; Lopes, 2018, p. 621).

Observamos, portanto, que ainda não se vislumbra uma equiparação de direitos ao aplicar e efetivar os direitos sociais, em especial os atinentes ao trabalho entre pessoas cis e o grupo **trans**, o que enseja uma manifesta desigualdade e assimetria social, uma vez que colide frontalmente com os princípios da igualdade na vertente substancial¹⁰ e de reconhecimento, da não-discriminação, do direito à busca pela felicidade, dos valores sociais do trabalho e do trabalho decente a todas e todos, que são corolários do princípio basilar da dignidade da pessoa humana.

3 METODOLOGIA

Com relação à metodologia adotada, baseamos sobretudo em um estudo bibliográfico, inclusive de políticas públicas de âmbito internacional e nacional. Adotamos uma perspectiva interdisciplinar de natureza quanti-qualitativa e interpretativa, calcada em uma ótica eminentemente transversal na análise dos fenômenos sociais, para compreendê-los não de modo estanque e

⁹ Conforme p. 61 do Dossiê Assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2021, um estudo denominado “Universo Trans”, realizado pela Zygon, empresa especializada em marketing digital, indica que 88,6% das menções a pessoas trans no *Twitter* são sobre transfobia. [...] Quando o assunto é “transfobia”, 56% dos *tweets* tratam de assassinatos de pessoas trans, 22% relatam abusos, 13% abordam casos de agressões e 8% de **abandono** (grifos nossos).

¹⁰ Corresponde ao comando nuclear de tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual na medida de suas desigualdades.



segmentado, mas sim de uma maneira holística ao considerar também o enfoque sócio-histórico e cultural adjacente ao tema.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

No tocante aos direitos humanos trabalhistas, verificamos a existência de práticas deletérias, tais como a discriminação no ambiente laboral. A discriminação impede que as pessoas tenham iguais e reais condições de acesso, permanência e/ou ascensão profissional no trabalho, o que pode ser exemplificado com uma maior contundência pelas vivências experimentadas pela população **trans** que encontra dificuldades na inserção e manutenção no mercado formal de trabalho, como menciona a Procuradora do Trabalho Sofia Vilela de Moraes e Silva (2018), no artigo intitulado “Discriminação por identidade de gênero nas relações de trabalho”, publicado na obra *Coordigualdade 15 anos*:

Nas relações de trabalho, o limbo existencial é evidente, a ausência de uma ampliação do conceito de gênero contribui para a perpetuação da exclusão e discriminação, deixando no ostracismo as pessoas transgêneras, as quais não incluídas no mercado de trabalho. Restam-lhes procurar áreas que não as rejeite, muitas vezes associadas à beleza e à moda, quais sejam: maquiadoras, manicures, cabeleireiras. Infelizmente a prostituição ainda se revela como uma fonte de subsistência dessa parcela da população (Moraes; Silva, 2018, p. 149).

Assim, a discriminação, que inclusive é vivenciada continuamente no dia a dia pelo grupo **trans**, mostra-se incompatível com o direito fundamental ao trabalho decente, sendo caracterizada por qualquer ação ou omissão da instância empregadora ou do tomador de serviços que viole o princípio da igualdade de trabalho e no trabalho, independentemente de intenção, consciência ou não do agente que pratica os atos discriminatórios.

No que toca ao sistema da OIT, compulsando todas as convenções existentes, não constatamos nenhuma cujo título do documento conste expressamente “pessoas **trans**” e/ou “identidade de gênero”, mas tão somente instrumentos internacionais genéricos de “igualdade de oportunidades e de



tratamento para homens e mulheres” e “discriminação”. Aliás, a palavra “gênero” na Convenção 190 da OIT impede a sua ratificação por muitos países conservadores e resistentes à efetiva promoção dos direitos humanos, dentre eles o Brasil¹¹.

Além disso, em relação à temática do meio ambiente do trabalho, dentre as principais convenções da OIT ratificadas pelo Brasil que tratam de aspectos atinentes a esse tema fundamental, destacamos que, desde junho de 2022, o princípio a um ambiente de trabalho seguro e saudável foi elevado à categoria de *core convention*¹², razão pela qual a Convenção 155 de 1981, que diz respeito à Segurança e Saúde do Trabalho, e a não ratificada Convenção 187 de 2006, que é alusiva ao Quadro Promocional para a Segurança e Saúde Ocupacional, são também consideradas fundamentais.

No mais, mencionamos também que a Convenção 190 e a Recomendação 206, ambas de 2019 da OIT, coíbem os atos de violência e assédio (inclusive o sexual) no mundo do trabalho que correspondem ao conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero, na forma do art. 1º, alíneas “a” e “b”. Ressaltamos que o art. 11, alínea “b” reforça que os membros signatários da referida normativa devem prover os empregadores, trabalhadores e sindicatos de orientação, recursos, formação e/ou outras ferramentas sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, inclusive sobre a violência e o assédio com base no gênero. Assim, no que concerne aos elementos inovadores da referida convenção, valem de citação do material publicado pela OIT intitulado

¹¹ Brasil só deu início ao processo de ratificação da Convenção 190 da OIT em 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvoltou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1>>. Acesso em: 26 jan. 2024.

¹² Termo que se refere às convenções fundamentais da OIT em razão de sua grande relevância na busca pela justiça social no âmbito das relações de trabalho.



Violência e assédio no mundo do trabalho: um guia sobre a Convenção n.º 190 e a Recomendação n.º 206 (2021):

[...] A Convenção n.º 190 **reúne igualdade e não discriminação com segurança e saúde no trabalho em um único instrumento**, e coloca a dignidade humana e o respeito em seu cerne. A Convenção reconhece que a violência e o assédio podem constituir **uma violação ou abuso dos direitos humanos** e fornece, pela primeira vez, **um conceito composto único de violência e assédio** (Art. 1) 5. A Convenção exige que os Estados Membros adotem **uma abordagem inclusiva, integrada e sensível às questões de gênero** para prevenir e combater tais comportamentos no mundo do trabalho (Art. 4(2)). Esta abordagem prevê ações de prevenção, proteção, controle, reparação, orientação, formação e sensibilização (artigos 4, 7-11), e leva em conta a **terceiros** como vítimas e perpetradores. Ao adotar esta abordagem, a Convenção n.º 190 exige que os Estados reconheçam os **diferentes e complementares papéis e funções dos governos, empregadores e trabalhadores, e suas respectivas organizações**, levando em conta a natureza e as diferentes dimensões de suas respectivas responsabilidades (art. 4(3) e 9) [...] (OIT, 2021, p. 15).

A Convenção 190 e a Recomendação 206 da OIT incorporam uma forte perspectiva sensível às questões de gênero, com o fito de promover o combate das causas que reproduzem as diversas formas discriminatórias de violência e assédio no meio laboral, reforçam a valorização do diálogo social entre governos, representantes de empregadores e dos trabalhadores, além de tutelaram a dignidade, a integridade física e mental, bem como de outros direitos fundamentais do trabalhador, que comprometam o exercício do labor e, inclusive, a convivência social e familiar. Deste modo, referida convenção e recomendação conferiram um tratamento especial à violência e ao assédio em razão de gênero de modo a compreender a violência física, sexual ou psicológica, perpetrada especialmente em face das mulheres, tendo em vista as relações de poder concebidas entre homem e mulher, assim como a violência praticada contra pessoas que não se encaixam nos papéis de gênero socialmente aceitos.

Com relação à violência em face do grupo **trans**, destacamos que Paul B. Preciado, filósofo, referencial clássico da teoria *queer*, aduz que: “As mulheres



trans não são agentes de violência, pelo contrário, são um dos sujeitos políticos mais vulneráveis face à violência heteropatriarcal” (Preciado, 2019, p. 02).

Por fim, destacamos a publicação recente, em agosto/2024, pelo Tribunal Superior do Trabalho, do Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva (2024), que aborda as questões de gênero e sexualidade no ambiente de trabalho e que são voltadas para os operadores do direito, com vistas a amplificar vozes e perspectivas.

5.CONCLUSÃO

Lamentavelmente, não existe, na prática, condições de isonomia real ou substancial da comunidade **trans** em relação à cisheteronormatividade socialmente reconhecida, razão pela qual não se deve buscar a igualdade meramente formal, mas sim a em sentido material e a em acepção de representatividade. Essas desigualdades e assimetrias constatadas refletem, por via oblíqua, consequências deletérias à população **trans** sabidamente desfavorecidas ante a negação de oportunidades sociais, tais como o direito fundamental social ao trabalho. Tais violações de direitos humanos fundamentais são frequentemente agravadas por outras formas de violência, como atos de discriminação, criação de preconceitos e estereótipos, dentre outros modos de promover relações de absoluta subjugação dos grupos dominantes que, por conseguinte, redundam na completa exclusão social e invisibilidade da comunidade **trans** minorizada.

Faz-se necessário, portanto, um olhar desconstruído ao grupo **trans**, com mais empatia, afeto e amor, a fim de que se observem os direitos humanos fundamentais mínimos como a igualdade material, a não-discriminação, o respeito à dignidade da pessoa humana e à busca pela felicidade¹³, na esteira do que nos ensina Bertrand Russel de que o **amor é sábio, o ódio é tolo**. Ademais, precisa ser articulada uma série de medidas sociopolíticas hábeis a conferir uma maior visibilidade e inclusão da população **trans**. Isso tudo se mostra crucial para a construção e consolidação de um ambiente democrático,

¹³ Rememora-se o conceito grego de eudemonia.



eclético, plural e que, sobretudo, fomenta continuamente a diversidade em todas as esferas societárias, inclusive no meio ambiente de trabalho.

São indiscutíveis as situações de violência e exclusão do mercado formal de trabalho vivenciadas pelas pessoas **trans** que são marginalizadas e sofrem com o não reconhecimento de sua identidade de gênero e, por conseguinte, têm ameaçado cotidianamente não só o seu direito vital mais básico que é o direito à vida digna, mas também os seus direitos humanos e fundamentais sociais da educação, saúde, trabalho, segurança, dentre outros.

Um processo de conscientização social é de fundamental importância a fim de promover a superação da substancial dificuldade encontrada pela comunidade **trans** no livre acesso a espaços públicos e privados, precipuamente na ocupação de postos de trabalho formal no Brasil e no integral acolhimento, despedido de quaisquer condutas discriminatórias, por parte dos demais grupos sociais. Em paralelo, mostra-se necessária a promoção das ações afirmativas de cotas para pessoas **trans** nos concursos públicos e o fomento de políticas públicas que incluam a comunidade **trans** minorizada em dito mercado formal de trabalho.

Aliado a isso, há que se falar, com urgência, em uma mudança de paradigma em termos de justiça de gênero e de sexualidade no cenário nacional, e avançar cada vez mais em pautas legislativas e de políticas públicas voltadas essencialmente a aspectos educacionais e no que concerne ao labor desse setor minorizado. Isso tudo se mostra de vital relevância, não só ao reconhecimento formal de um largo espectro de direitos e garantias das pessoas LGBTQIAPN+ e à observância a um *standard* mínimo protetivo, com destaque às interseccionalidades existentes, a exemplo das mulheres negras **trans**, mas também à aplicabilidade e efetivação no plano material desses direitos logrados e dessas garantias tão arduamente conquistadas.

Diante disso, entendemos que devem ainda ser envidados incontáveis esforços a fim de alcançar a dignidade e o respeito, com a diminuição do preconceito e da discriminação, a fim de atingir o ideal de uma sociedade aberta, plural, democrática e pautada na prevalência da dignidade da pessoa humana.



Assim, devemos, em qualquer esfera de nossas relações sociais, aceitar e respeitar que a diversidade é inerente à sociedade e que as relações de trabalho devem refletir a multiplicidade nela existente.

REFERÊNCIAS

BENASSI, Maria Laura Damasceno. **Vivências trans em Campo Mourão-PR: uma análise de acesso aos direitos fundamentais**. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar Sociedade e Desenvolvimento, Universidade Estadual do Paraná, Campus de Campo Mourão, Campo Mourão, 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05.10.1988. Brasília. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 out. 2022.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **15 anos de Coordigualdade**. Organizadora: Valdirene Silva de Assis. Brasília: Gráfica Movimento, 2018.

COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS DO INSTITUTO DE ARTES DA UNESP. **Políticas públicas para a população trans durante a pandemia - Erika Hilton**. Publicada em 25/11/2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=AfMKdZ-9GVk>. Acesso em: 31 jan. 2024.

NASCIMENTO, Júlio Ferro Silva da Cunha Nascimento. Violência, Militância e Protagonismo: a trajetória da historiografia brasileira na produção de textos trans. **Canoa do Tempo**, v. 10, n. 1, p. 52-66, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.38047/rct.v10i1.4420>. Acesso em: 16 out. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção n.º 190 e a Recomendação n.º 206**. Escritório Internacional do Trabalho. Genebra, 2021. 1v. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_832010.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/---brasil/documents/publication/wcms_832010.pdf). Acesso em: 01 jul. 2023.

PRECIADO, Paul B. A heterossexualidade é perigosa. **Resista**, 4 fev. 2021. Disponível em: <https://resistaorp.blog/2019/12/10/aheterossexualidade-e-perigosa/>. Acesso em: 17 maio 2023.

REIS, Toni (Org.). **Manual de Comunicação LGBTI+**. 2.ed. Curitiba: Aliança Nacional LGBTI / GayLatino, 2018.



SILVA, Priscila. Filhxs do arco-íris. **Labor** - Revista do Ministério Público do Trabalho, ano VII, n. 9, p. 14-23, 2018. Publicado em: 2018. Disponível em: https://issuu.com/mpt_pernambuco/docs/labor_n9_web. Acesso em: 31 jan. 2024.

SOUZA, Dayana Franciele de; SALVADOR, Vinicius Manoel; LOPES, Herbert de Proença. Psicologia na rede: Tecendo uma rede de atenção trans em Londrina. **Anais do V Simpósio Gênero e Políticas Públicas**, p. 621-635, 2018. Disponível em: <http://anais.uel.br/portal/index.php/SGPP/article/view/1122>. Acesso em: 16 out. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Justiça do Trabalho lança diretrizes para julgamentos sob perspectiva das desigualdades**. Publicado em 16 agosto 2024. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-lan%C3%A7a-diretrizes-para-julgamentos-sob-perspectiva-das-desigualdades>. Acesso em: 29 ago. 2024.