

Transexualidade, identidade de gênero e sindicato: algumas perspectivas

Transsexuality, gender identity and union: some perspectives

DOI:10.34117/bjdv7n6-656

Recebimento dos originais: 07/05/2021

Aceitação para publicação: 28/06/2021

Luiz Carlos Garcia

Mestre em Engenharia Ambiental – UFOP
Mestre em Direito – UFMG
Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG
Rua Aristóteles Caldeira, 1030 – Grajaú – Belo Horizonte
Luizcg.dir@gmail.com

Gustavo Marcel Filgueiras Lacerda

Mestre em Direito – PUC/Minas
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC/Minas
Rua São Paulo, 1031 – Centro – Belo Horizonte
gusfilgueiras@gmail.com

Rafael Clemente Guimarães

Bacharel em Direito pelo Centro Universitário de Sete Lagoas (UNIFEMM)
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC/Minas
Rua Agostinho Monteiro, 210 - Braz Filizola - Sete Lagoas/MG
rafaelclementeguimaraes@gmail.com

Nayara Maria de Lima

Pós-graduada em Direito Ambiental e Direito Administrativo pela UNIVALE
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC
Rua Aristides Camilo dos Reis, 274, Itaubira. Itabirito/MG.
nayaralimaadm@yahoo.com.br

RESUMO

Analisar a diversidade de gênero no Brasil além de uma questão de compreender os fenômenos sociais é uma questão de preservação da vida de algumas pessoas. Quando se trabalha a existência das pessoas transexuais, fica muito claro o contexto de exclusão e violência sofridos. Tem-se verdadeiro genocídio de transexuais no Brasil, e muito pouco é feito pelas instituições, de modo geral, sobre o tema. E é nesse contexto, que o presente trabalho se propõe a problematizar a atuação dos sindicatos, enquanto verdadeiros espaços de debate e luta, historicamente construídos e compreendidos frente a situação das pessoas transexuais. Busca-se a contextualização das vivências diversas no Brasil e a leitura da diversidade diante da atuação sindical atual.

Palavras-chave: Transexuais, sindicatos, identidade de gênero, trabalho digno, diversidade.

ABSTRACT

Analyzing gender diversity in Brazil, besides being a question of understanding social phenomena, is a question of preserving the lives of some people. When working on the existence of transsexual people, the context of exclusion and violence suffered becomes very clear. There is a real genocide of transsexuals in Brazil, and very little is done by the institutions, in general, about the theme. And it is in this context that the present work proposes to problematize the performance of the unions, as true spaces for debate and struggle, historically built and understood in face of the situation of transsexuals. It seeks the contextualization of the diverse experiences in Brazil and the reading of diversity in the face of current union actions.

Keywords: Transsexuals, unions, gender identity, decent work, diversity.

1 INTRODUÇÃO

Ser identificado no Brasil como transexual ou travesti ora é uma sentença de morte, ora é uma determinação de total degrado social. Transexuais e travestis, além de serem vitimadas na sociedade, sofrem historicamente com o preconceito e total apatia do Estado quanto às suas demandas e necessidades. Como resultado de uma construção social baseada em uma tradição cisnormativa, padrões de comportamento pautados por concepções de masculinidade e heterodirecionamento (KORIN, 2001, p. 13), acabam por marginalizar essas pessoas e negar-lhes direito de existência e sobrevivência, tais como o acesso ao emprego digno¹.

A hostilização desses grupos, culminando na segregação de classe no sentido econômico, influenciando a formulação de políticas públicas, é flagrantemente inconstitucional e viola a dignidade da pessoa humana enquanto valor do ordenamento pátrio (DANTAS, 2009, p. 26). Resta claro que o legislador saído de um setor conservador, de forma alguma terá compromisso de representação para com o grupo ao qual, comumente, lhe fora ensinado a desenvolver algum tipo de repulsa. Esse processo de ausência de representação real nas instâncias de decisão e poder, institucionaliza a discriminação ao grupo de travestis e transexuais e lhes retira direitos cotidianamente, seja pela injusta negativa de acesso e efetividade de direitos fundamentais positivados, seja pela ausência de atribuição de direitos específicos.

¹ Por emprego digno entende-se a derivação do conceito de trabalho decente cunhado pela Organização Internacional do Trabalho em 1999. Para a OIT, trabalho decente é aquele que é "[...] adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna". (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019). Nesse sentido, o emprego digno é aquele que garante a quem trabalha por conta alheia as condições necessárias à vida humanamente digna, conforme o conceito de trabalho decente cunhado pela OIT.

Segundo o Relatório da Violência Homotransfóbica no Brasil, divulgado pela Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (2017), mais de 90% (noventa por cento) dos transexuais e travestis sobrevivem trabalhando nas ruas no mercado da prostituição. Dentre outros fatores, isso também se deve à total segregação que esse grupo sofre e que acaba por inviabilizar o acesso a outros trabalhos. O fato de essas pessoas carregarem no próprio corpo o que são e com o que se identificam, gera verdadeira repulsa em boa parte da população, o que leva os empregadores a simplesmente optarem por não tê-las em seus postos de emprego.

A violência institucional então ganha corpo, seja pela apatia legislativa, que politicamente não se envolve em assuntos que possam representar a perda de adeptos/eleitores, seja pela inércia do Executivo, que geralmente por justificativas baseadas na oneração do Estado ou da falta de base legal, se exime de seu papel enquanto promotor social. Logo, se torna importante frisar o impacto que a violência simbólica do Estado tem sobre os grupos identificados enquanto minorias sociais (BOURDIEU, 1992, p. 135), em especial o grupo de travestis e transexuais.

2 A VIOLÊNCIA DIÁRIA CONTRA A COMUNIDADE LGBT: HOMOTRANSFOBIA EM NÚMEROS

Estupros corretivos contra lésbicas. Transexuais que não podem usar banheiros com os quais se identificam. Gays que são xingados desde a infância. A violência contra a comunidade LGBT no Brasil é algo corriqueiro e muitas vezes encarado com naturalidade pela sociedade. Quando se analisa a questão da violência sob a ótica de teorias feministas e de gênero - Joan Scott (1998) Sara Salih (2013) Helena Vieira (2016) – é notório que as condutas ocorrem em razão da manutenção de estereótipos marginalizados, relacionados a orientação sexual e identidade de gênero. Ou seja, em um cenário social onde se estabelece uma ideia hegemônica e padronizada de sexualidade, todo aquele e aquela que não se enquadra, é considerado um desviante e, muitas vezes, merecedor de condutas agressivas.

O Brasil é o país que mais mata transexuais no mundo, segundo o grupo Transgender Europe, entre 2008 e 2014, foram assassinadas, no Brasil, 604 travestis e transexuais (VIANA, 2018). Este número coloca o país como o mais transfóbico do mundo. Os crimes são caracterizados por uma violência extrema, como, por exemplo, o caso recente de tortura e assassinato de Dandara, amplamente noticiado, pois os

assassinos filmaram todo o processo (G1, 2017). Isso denota uma total despreocupação com qualquer ideia de punibilidade pelo ato cometido.

Conduitas violentas contra essas minorias sexuais é algo endêmico. O site de notícias G1, juntamente com a Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância (DECRADI), em 2017, fez um levantamento sobre o mapa da violência no estado de São Paulo. Em dez anos, 465 vítimas fizeram boletins de ocorrência acerca de crimes motivados por homofobia no estado (G1, 2017). Importante salientar que tais números são aqueles que foram registrados em razão da denúncia, havendo, ainda, os casos que não são denunciados, seja pela opressão social sofrida por tais grupos ou mesmo pelo cometimento de tais crimes ocorrer por parte de pessoas próximas, como familiares.

Repousa, como pano de fundo à violência acima apontada, uma ideia tóxica de masculinidade (MOURA, 2019, p. 127), construída socialmente. Vale observar que, assim como a ideia de feminino, o masculino também é construído. Logo, há formas pelas quais o indivíduo se reconhece e é reconhecido como homem: o perfil traçado pela mídia, o reconhecimento do grupo e a reação despertada (KORIN, 2001, p. 17). A ideia de masculinidade é algo que supera de maneira clara o indivíduo homem. E isso, frequentemente, tem sido um vetor de violência contra grupos que colocam – ainda que meramente por serem da maneira que se identificam – algum tipo de questionamento a essa dita masculinidade.

Tal análise vai no sentido que este indivíduo não é, a priori, detentor dessa masculinidade. Na verdade ele é, desde sempre, formado para atender aos ditames que essa ideia social estabelece. Não se tem apenas um tipo de homem, e, portanto, seria lógico não se ter apenas um formato de masculinidade. Entretanto, a prática cultural alicerçada em uma série de signos e significantes estrutura uma realidade na qual só é reconhecido e reverenciado enquanto homem – detentor dessa ideia quase mítica de masculinidade – aquele que segue o que esta estabelece. Assim cria-se a ideia de uma masculinidade hegemônica. Neste sentido assevera Robert W. Connell e James W. Messerschmidt (2013),

A masculinidade hegemônica se distinguiu de outras masculinidades, especialmente das masculinidades subordinadas. A masculinidade hegemônica não se assumiu normal num sentido estatístico; apenas uma minoria dos homens talvez a adote. Mas certamente ela é normativa. Ela incorpora a forma mais honrada de ser um homem, ela exige que todos os outros homens se posicionem em relação a ela e legitima ideologicamente a subordinação global das mulheres aos homens. (CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2013)

Desse modo, o que se vivencia é uma masculinidade hegemônica que determina padrões muito fechados do “ser homem” e tais padrões passam não só por condutas dos homens em relação a si mesmo, mas especialmente no desprezo por tudo que faz referência ou contato com o feminino. É exatamente na ideia de uma inferioridade presumida da mulher em relação a todo e qualquer homem – e a própria ideia de masculino enquanto essência - que serve de base para justificar a conduta perniciosa de homens em relação as mulheres, aos transexuais e aos homossexuais. Pois, quando um homem se aproxima da ideia de feminino – seja por estilo de roupa, forma de falar ou pelo ato de estar com outro homem – ele está colocando em xeque toda a ideia de masculinidade, toxicamente construída (MOURA, 2019, p. 127), e, portanto, merece ser marginalizado, quando não eliminado.

3 TRANSEXUAIS E O DIREITO À AUTODETERMINAÇÃO

Categorizar pessoas é sempre um movimento perigoso. Por mais que venda uma ideia de segurança, pois socialmente se sabe, pelo menos teoricamente, em que local cada um está. Entretanto, se isso é difícil em medidas gerais, quando se analisa aspectos de identidade e subjetividade como gênero e identidade sexual, se torna praticamente impossível, pelo menos se o que se objetiva é não excluir. O grande risco da categorização reside exatamente em, objetivando cindir com paradigmas estabelecidos na sociedade, criar espaços e regras que gerem novos paradigmas e automaticamente novas segregações. Cada indivíduo é único e sua subjetividade o leva para caminhos que são intangíveis para o Direito e a dinâmica de normas sociais, em que pese a obrigação destas em garantir a existência digna de tais subjetividades.

Nesse sentido é que caminha o direito à autodeterminação enquanto basilar para uma interpretação razoável e comprometida com a efetivação dos Direitos Humanos. Como já visto é muito complicado determinações no campo do gênero e sexualidade. Alguns autores defendem que toda travesti é também uma transexual; outros que são categorias completamente distintas. Há pessoas que separam de maneira contundente travesti e *crossdresser*, e há quem diga que são exatamente a mesma coisa. Com todas as ressalvas sobre as muitas conformações e condicionamentos que sofremos, possibilitadores do desencadeamento de determinados comportamentos, deve-se perceber que a única pessoa capaz de responder de maneira contundente quem se é, é a que responde a tal indagação. Apenas o indivíduo é detentor de capacidade para determinar sua identidade e como ela se manifesta.

Esse é o conteúdo material do direito à autodeterminação e que deve ser compreendido e praticado a luz da dignidade humana, enquanto corolário da liberdade e da intimidade. A autodeterminação de gênero e sexual é o exercício básico da pessoa de maneira autônoma sobre sua vida e seu corpo. Logo, está na esfera primeira de direitos, como fundamento para a continuidade da vida digna desse indivíduo e para o adequado exercício de todos os demais direitos e de uma convivência social verdadeiramente saudável. A perspectiva de um direito de autodeterminação, em sua esfera privada e em como se apresenta a sociedade, deveria ser o mínimo assegurado a um cidadão, seja pelo Estado, seja pela sociedade em geral. Trata-se de direito potestativo, *erga omnes*, que exige por parte dos demais total e completo respeito por sua oponibilidade inquestionável. Interferir na identidade de uma pessoa, por valores que não são dela, é uma violência capaz de destruí-la enquanto ser capaz de pensar e produzir sentido.

Nesse sentido, em 9 de janeiro de 2018, foi exarada pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), fruto da solicitação feita pelo governo da Costa Rica, a Opinião Consultiva nº 24, que traz diretamente a compreensão da autodeterminação. Foi solicitado que a Corte fizesse a interpretação da Convenção Americana de Direitos Humanos, no que se refere a alteração de nome e direitos econômicos oriundos da união homoafetiva. No documento é incontestado o posicionamento no sentido de que os Estados signatários devem buscar a melhor maneira de promover a dignidade das pessoas, em acordo com a maneira como elas se percebem e garantindo a não discriminação. Isso fica claro no trecho abaixo:

En este sentido, la Corte ha establecido que el artículo 1.1 de la Convención es una norma de carácter general cuyo contenido se extiende a todas las disposiciones del tratado, y dispone la obligación de los Estados Parte de respetar y garantizar el pleno y libre ejercicio de los derechos y libertades allí reconocidos “sin discriminación alguna”. Es decir, cualquiera sea el origen o la forma que asuma, todo tratamiento que pueda ser considerado discriminatorio respecto del ejercicio de cualquiera de los derechos garantizados en la Convención es, per se, incompatible con la misma. El incumplimiento por el Estado de la obligación general de respetar y garantizar los derechos humanos, mediante cualquier trato diferente que pueda resultar discriminatorio, es decir, que no persiga finalidades legítimas, sea innecesario y/o desproporcionado, le genera responsabilidad internacional. Es por ello que existe un vínculo indisoluble entre la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos y el principio de igualdad y no discriminación (CIDH, 2018)

Portanto, aos Estados signatários da convenção é impositivo que respeitem e garantam os direitos básicos, fundamentais, das pessoas sem qualquer espécie de razão discriminatória. Decerto que, para que isso ocorra no Brasil, há que se repensar, antes de

mais nada, a maneira como o Estado concebe a identidade de gênero e a identidade sexual, de modo a culminar com uma alteração de toda a forma de atuar e de preparar as instituições, principalmente as públicas, de forma a garantir o pleno exercício de direitos. Dessa forma, alguns questionamentos são cabíveis: com os números de violência no Brasil acima demonstrados, é possível compreender que se está diante da garantia livre do exercício de direitos? Pode ser considerado livre esse exercício se o básico, que é a integridade física, não é garantido? Entendemos que não. Falar de liberdade de ser é necessariamente pensar em condições reais de atuação na vida em comum, sem condicionamentos estabelecidos que impeçam a pluralidade. Assim, na atualidade, o que se vive é o massacre das minorias sexuais e uma tentativa diária de conformação nos padrões binários cisnormativos e heterossexuais. O que configura em flagrante desrespeito a qualquer ideia de autodeterminação e de garantia de exercícios de direitos.

A ideia do gênero autopercebido foi abordada e seguida também na decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), quando da decisão da Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI nº 4275. A maioria dos ministros entenderam que se estava diante da possibilidade de dar mais um passo no combate à discriminação e marginalização sofrida por esse grupo. Ou seja, tanto no plano internacional, quanto no nacional, o aceno é no sentido de que cada indivíduo, enquanto uma manifestação de liberdade, conceba sua própria identidade de gênero e sexual, cabendo ao Estado promover e garantir tais indivíduos.

4 TRANSEXUAIS, REPRESENTAÇÃO COLETIVA E TRABALHO

No campo do trabalho, que é com certeza um elemento importantíssimo na construção da dignidade desses indivíduos, não repensar a forma de promover o emprego digno, enquanto uma responsabilidade não só do Estado, mas do empregador e dos órgãos de representação coletiva, é desobedecer tais normas e seus desdobramentos enquanto compreensão da população transexual no Ordenamento Jurídico. Dessa forma, a inércia em trazer a discussão de gênero para a pauta do Direito do Trabalho é inviabilizar a concretização de seu princípio tuitivo, ou seja, a proteção da dignidade humana da pessoa que trabalha.

Nesse sentido, conforme dito acima, sendo a dignidade humana fundamento da República Federativa do Brasil, expressamente declarada no inciso III do art. 1º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), assegurar o trabalho decente e o acesso ao emprego digno das pessoas transexuais é, também, função do

Estado na implementação dos direitos e garantias fundamentais, fazendo com que a iniciativa privada e o poder público cumpram os fundamentos institucionais desta República (art. 1º, III e IV, CRFB/88), bem como os princípios fundantes da ordem econômica no Brasil, que, conforme o art. 170, CRFB/88, traz em seu *caput* a valorização do trabalho e da livre iniciativa e, em seus incisos, os princípios basilares, dentre os quais: a função social da propriedade privada (art. 170, III, CRFB/88) e a busca do pleno emprego (art. 170, VIII, CRFB/88). Assim, para Cleber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida (2017),

A Constituição estabelece um *modelo de Estado e de organização da sociedade* e, deste modo, um *modelo de trabalhador*, que é aquele respeitado como pessoa e cidadão e que goze das condições materiais e jurídicas necessárias para uma vida digna e participativa na construção do destino próprio, familiar e social. (ALMEIDA; ALMEIDA, 2017, p. 181)

No entanto, percebe-se que o Direito Positivo, no que se refere ao microsistema juslaboral brasileiro, é omissivo quanto à transexualidade e sua condição no ambiente laboral. Assim, tem sido relegado à atividade judicial, por meio da interpretação da legislação, balizada pela norma constitucional e internacional, a tutela e o combate aos preconceitos na esfera laboral (CHAVES, 2017, p. 184). Neste cenário, a inércia do poder estatal responsável por legislar e fazer com que o sistema protetivo do Direito do Trabalho, de forma positivada, alcance as pessoas transgêneras no âmbito laboral, diminuindo a desigualdade e fomentando a justiça social e sua dignidade, pode ser o ambiente propício para a violação dos direitos fundamentais destas pessoas (CHAVES, 2017, p. 185) que, como qualquer outra, possui a necessidade do trabalho, a fim de potencializar-se enquanto sujeito e enquanto classe.

Acontece que, com o advento da lei nº 13.467/17, popularmente conhecida como reforma trabalhista, que alterou o texto legal da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, em seu art. 611-A, se estabeleceu a prevalência da negociação coletiva sobre o legislado inclusive no que for menos benéfico, respeitados os limites impostos no art. 611-B, CLT. A novidade de tal imposição legal está na possibilidade de prevalência da negociação coletiva naquilo que for inferior ao tutelado na ordem normativa heterônoma, sem que haja a transação dos direitos trabalhistas de disponibilidade relativa ou o respeito aos direitos de indisponibilidade absoluta, inobservando-se, assim, o Princípio da Adequação Setorial Negociada (TEODORO, 2018). Evidencia-se, portanto, uma latente inconstitucionalidade do texto reformista. Porém, ao mesmo tempo que o texto reformista

parece fortalecer o papel dos sindicatos, enfraquece sobremaneira a representação coletiva da classe trabalhadora quando, por exemplo, extingue a contribuição sindical obrigatória (art. 545 e ss., CLT), visando inviabilizar as formas de efetiva participação do ente coletivo laboral e sua representatividade.

Esta nefasta constatação agrava mais ainda a situação da pessoa transgênera no mercado de trabalho e na conquista do trabalho digno, em especial no emprego formal, pois a entidade que a representa enquanto classe trabalhadora e que deve lutar pela conquista de direitos laborais que visam a diminuição da discriminação lesiva de sua dignidade de ser à sua maneira, está enfraquecida, enquanto o sindicato patronal segue fortalecido. Neste intuito, é importante lembrar a lição que Eric Hobsbawn (2015) nos oferece, ao esclarecer que a história operária, principalmente em sua organização coletiva, é tema altamente politizado.

Portanto, não basta que o legislador esteja familiarizado e atue em prol da pauta das pessoas transgêneras. É fundamental que o ente sindical tenha clareza quanto à discussão contemporânea destas pautas, por meio do seu estudo e fomento de ações que visam a igualdade na diversidade do gênero humano, a fim de que a representação exercida seja a mais eficaz possível na tutela dos interesses de trabalhadores e trabalhadoras trans, seja em seu papel negocial, seja em seu papel político. O sindicato precisa enfrentar sua crise de representação e, hoje, isso passa fundamentalmente por uma discussão de gênero comprometida com a pluralidade de ser das pessoas trabalhadoras da categoria representada.

5 CONCLUSÃO

Diante do exposto, evidencia-se o grande desafio em ser pessoa transgênera no mundo, mas, em especial, no Brasil, país que lidera o ranking de assassinatos das pessoas que assim se percebem e são reconhecidas. Evidencia-se que, em uma sociedade ainda preconceituosa e em um Estado negligente, o reconhecimento da condição transgênera se faz para finalidades negativas, como, por exemplo, a forma de violência que as aniquilará. Neste cenário, há muito o que se conquistar para dar efetividade ao Princípio da Igualdade no Brasil e aos tratados internacionais de direitos humanos nos quais o mesmo é signatário, em relação às pessoas transgêneras, afim de que estas sejam reconhecidas como portadoras de dignidade humana a ser respeitada e protegida, em todas as esferas sociais.

Também o Direito do Trabalho precisa amadurecer a reflexão sobre gênero, em especial, sobre as pessoas transexuais. O obscurantismo da legislação trabalhista em relação às mesmas, enseja um ambiente propício à sua discriminação e anulação, fazendo com que o trabalho, fonte de construção de uma vida digna, se torne ambiente de sofrimento, pois impede a afirmação de sua identidade.

Com a reforma trabalhista e a supervalorização da negociação coletiva, também o sindicato deve atender, de forma satisfatória, a representação dos seus membros transexuais. Isso somente ocorrerá na medida em que o próprio sindicato, primeiramente, consciente de seu papel político-institucional, tiver clareza quanto à discussão de gênero e as necessidades plurais no ambiente de trabalho. Assim, só representará com eficácia quando, internamente, houver devido reconhecimento da diversidade de gênero e participação efetiva de empregados e empregadas na mesma diversidade. Porém, tal proposta se torna um desafio ao sindicato das pessoas trabalhadoras, dado à grande crise que atravessa e agravada pela reforma trabalhista.

No entanto, neste cenário de desmonte dos direitos sociais trabalhistas, historicamente conquistados e de inconstitucional agressão ao Princípio da Progressividade dos mesmos direitos, só há esperança para as pessoas trabalhadoras por meio da ação coletiva. Dessa forma, mais uma vez, assim como no período da Revolução Industrial, a ação coletiva das trabalhadoras e dos trabalhadores é chamada a mostrar sua força, a fim de garantir a dignidade humana da pessoa que trabalha e, hodiernamente, a frear o desmonte de direitos sociais historicamente conquistados, aliado à pautas contemporâneas de igualdade de gênero e, portanto, também à causa trans.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15 ago. 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 15 ago. 2018.

BRASIL. **Relatório de Direitos Humanos da Presidência da República. 2017**. Disponível em: < <https://www.mdh.gov.br/informacao-ao-cidadao/auditorias/Relatorio2013.pdf/view> >. Acesso em 01 de jun. de 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI nº 4275. Plenário do STF. Julgamento em 1º de março de 2018. Brasília, DF.

BOURDIEU, Pierre. Sobre o poder simbólico. In: BOURDIEU, Pierre. **O Poder Simbólico**. Trad. Fernando Tomaz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão de identidade**. Trad. Renato Aguiar. 13 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.

CHAVES, Débora Caroline Pereira. **Afinal, quem sou eu para o Direito?** Reflexões sobre a tutela do transgênero no Brasil. 1 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

CONNELL, Robert W. MESSERSCHIMIDT, James W. **Masculinidade hegemônica: Masculinidade hegemônica**. Revista Estudos Feministas 21 (1):424. Florianópolis. 2013.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Opinión consultiva OC-24. **Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo**. 2017. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/1/art20180111-04.pdf##LS>>. Acesso em 02 de ago. de 2018.

DANTAS, Miguel Calmon. **Constitucionalismo Dirigente e Pós-Modernidade**. 1 ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2009.

TRAVESTI DANDARA foi apedrejada e morta a tiros no Ceará, diz secretário. **G1**, Fortaleza, 8 de março de 2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/ceara/noticia/2017/03/apos-agressao-dandara-foi-morta-com-tiro-diz-secretario-andre-costa.html>> Acesso em 1 de jun. de 2019.

HOBBSAWN, Eric. **Mundos do Trabalho**: Novos estudos sobre a História Operária. 6ª ed. Trad. de Waldea Barcelos e Sandra Bedran. São Paulo: Paz e Terra, 2015.

SCOTT, Joan. Tradução: Christine Rufino Dabat. Maria Betânia Ávila. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. **Revista Educação e Realidade**. 1998.

KORIN, Daniel. Nuevas perspectivas de género en salud. **Revista Adolescencia Latinoamericana**. Volume 2. Nº 2.2001.

MOURA, Renan Gomes de. A masculinidade tóxica e seus impactos na vida dos Gays dentro das organizações. **Revista Ciências do Trabalho**, São Paulo, n. 13, abril de 2019. Disponível em: <<https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/194/pdf>>. Acesso em: 01 de jun. de 2019.

O MAPA da homofobia em SP. **G1**, São Paulo, 13 de jun. de 2017. Disponível em: <<http://especiais.g1.globo.com/sao-paulo/2017/o-mapa-da-homofobia-em-sp/>>. Acesso em 01 de jun. de 2019.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana de Direitos Humanos**. 1969. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtua/Instrumentos/sanjose.htm>>. Acesso em: 02 de ago de 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT**: Organização Internacional do Trabalho. 2019. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>>. Acesso em 1 de jun. de 2019.

ROUDINESCO, E.; PLON, M. **Dicionário de psicanálise**. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

SALIH, Sara. **Judith Butler e a Teoria Queer**. Tradução de Guacira Lopes Louro. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O Princípio da Adequação Setorial Negociada no Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2018.

VIANA, Fabricio. Segundo relatório TGEU, Brasil segue no 1º lugar do ranking de assassinatos de transexuais. **Associação da Parada do Orgulho LGBT de São Paulo**, 27 de novembro de 2018. Disponível em: <<http://paradasp.org.br/segundo-relatorio-tgeu-brasil-segue-no-1o-lugar-do-ranking-de-assassinatos-de-transexuais/>>. Acesso em 01 de jun. de 2019.

VIEIRA, Helena. **Teoria Queer, o que é isso?** 2013. Disponível em: <www.revistaforum.com.br/osentidos/2015/06/07/teoria-queer-o-que-e-isso-tensoes-entre-vivencias-e-universidades/>. Acesso em 02 de jul de 2017.